

## Firma nie może istnieć sama dla siebie...

Rozmawiamy ze **Zbigniewem Raconiem** – prezesem zarządu Przedsiębiorstwa Robót Drogowo-Mostowych S.A. w Nowym Sączu, które zostało laureatem konkursu **Solidny Pracodawca Roku**.



**- Jak skomentuje Pan fakt otrzymania tego prestiżowego wyróżnienia?**

- To bardzo miła niespodzianka i ogromna nobilitacja. Przyznanie tytułu Solidny Pracodawca Roku w pewien sposób zarówno ocenia, jak i podsumowuje naszą dotychczasową działalność w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Nagroda jest z pewnością potwierdzeniem, że obraliśmy najlepszą strategię rozwoju firmy i jej pracowników, oraz że kultywowana przez nas kultura i atmosfera pracy sprawdza się, a to co robimy jest prawidłowe. Tytuł Solidnego Pracodawcy jest dla nas również dodatkowym argumentem i bodźcem do tego, aby cały czas rozwijać i doskonalić istniejące w firmie programy szkoleniowe oraz motywacyjne. Chcemy, aby poprzez naszą politykę kadrową, pracownicy identyfikowali się z zadaniami i celami, które przed nimi stawiamy, i byli przekonani co do ich słuszności. Sukces można osiągnąć wówczas, jeśli każdy będzie świadomy kierunku, w jakim wszyscy wspólnie zmierzamy.

**- Co wobec tego należy do głównych priorytetów tej koncepcji?**

- Najważniejszymi założeniami naszej polityki personalnej jest wspieranie realizacji strategii przedsiębiorstwa oraz rozwoju pracowników. Można dysponować kapitałem i środkami produkcji, lecz bez ludzi, którzy nie są autentycznie zaangażowani w swoją pracę, posiadanie tych elementów nie przynosi żadnego efektu. Stawiamy więc możliwość większego związania się z firmą, tak aby pracownicy czuli się jej częścią i mogli współuczestniczyć w jej życiu. Staramy się stworzyć jak najlepsze warunki do pracy, rozwoju i podnoszenia kwalifikacji. Zależy nam na zadowoleniu ludzi ze swojej pracy. Każdy zatrudniony powinien widzieć w niej sens, wykonywać ją z przyjem-

nością, pasją, pełnym zaangażowaniem i poświęceniem. Ważne jest, aby pracownik odczuwał troskę i zainteresowanie ze strony pracodawcy i wiedział, że jest doceniany i odpowiednio nagradzany za swój wysiłek. Wynagrodzenia wypłacamy zawsze w terminie. Mamy przemyślany system, który jest uzależniony od wkładu pracy i efektów. Osobiście preferuję system motywowania np. poprzez wysokie nagrody, czy możliwość wyjazdu na kursy, szkolenia, targi zagraniczne. Istotna jest również kwestia komunikacji na poziomie przełożony - podwładny. Należy przekazywać swoje oczekiwania i starać się dążyć do połączenia oczekiwań pracownika z oczekiwaniami całej firmy. Staramy się uświadomić wszystkim, iż ich prywatne cele są zbieżne z istnieniem i sukcesami przedsiębiorstwa jako całości - dopóki firma prosperuje, każdy ma pracę, która przekłada się na godne życie. Jak na razie bez problemów udaje nam się połączyć to wszystko w jedną, sprawnie działającą całość. Jeżeli wszyscy spoglądać będziemy w tym samym kierunku, to jesteśmy w stanie osiągnąć sukces i nasi pracownicy doskonale o tym wiedzą. Każdy musi być zorientowany w celach i działaniach firmy, a kierownictwo stara się na bieżąco orientować w problemach naszej załogi, aby wiedzieć czy na danym etapie można komuś w jakiś sposób pomóc. Wypłacamy również zapomogi dla najbardziej potrzebujących. Finansujemy szkolenia, zdobywanie uprawnień, dokształcanie, oraz kursy specjalistyczne. Są to spore koszty, ale traktujemy je jako długofalową inwestycję, która będzie opłacalna w perspektywie czasu.

**- Ilu obecnie zatrudniacie pracowników?**

- Ponad 220. Z racji tego, iż prawie wszyscy oni są nam dobrze znani, staramy się nie zapominać o świętach, jubileuszach, urodzinach itp. Umożliwiamy rozwój i równe szanse awansu dla wszystkich. Oczywiście dotyczy to osób, które mają odpowiednie kwalifikacje i predyspozycje do zarządzania. Wychodzę z założenia, że w każdym tkwi jakaś myśl twórcza, niewykorzystany potencjał. Najważniejszym naszym zadaniem jako przełożonych jest wydobyć z nich te pomysły i zaszczerpić impuls tworzenia. Obecnie jest sporo młodych ludzi, którzy są

otwarcy na świat, trzeba tylko stworzyć im możliwości rozwoju. Wraz z nimi rozwijać będzie się również cała firma. To ludzie są naszym najważniejszym kapitałem. Oczywiście jest dla nas fakt, że sukces wymaga pełnego zaangażowania całej załogi.

**- Przeszłość współczesnego przedsiębiorstwa jest mocno osadzona w historii...**

- Zgadza się. Korzeni obecnego PRDM-u należy szukać w 1947 roku. Wraz z reorganizacjami struktury państwowej przechodziło ono różne zmiany, niemniej jednak zakres robót obejmował zawsze utrzymanie dróg, mostów i infrastruktury drogowej. Do rosnących wymagań rynku stale dostosowywaliśmy sprzęt, technologie produkcji i podnosiliśmy kwalifikacje załogi. W 2001 roku majątek firmy został przekazany do odpłatnego korzystania spółce prawa handlowego pod nazwą PRDM S.A. w Nowym Sączu i właśnie w takim kształcie przedsiębiorstwo działa obecnie. Właścicielami większości akcji są pracownicy. Rozważane były różne możliwości - spółka Skarbu Państwa, spółka z kapitałem zagranicznym...

**- I który wariant wybrano?**

- Słyszeliśmy w tym czasie o licznych likwidacjach lub upadłościach firm państwowych na Sądziecczyźnie i w całym kraju. W przypadku przejęcia zakładów przez kapitał obcy najczęściej dochodziło do masowych zwolnień i ich likwidacji. Podjęliśmy więc decyzję, by o sposobie przekształcenia zadecydowały osoby najbardziej zainteresowane, czyli sami pracownicy. Wraz z załogą doszliśmy do wniosku, że wspólnymi siłami uda nam się przetrwać. W ten sposób staliśmy się współwłaścicielami firmy. We władzach spółki zasiadły osoby wybrane przez pracowników - akcjonariuszy. Wzięliśmy firmę niejako w leasing, angażując własne środki i jak widać... udało się! Spółka corocznie osiąga dodatni wynik finansowy. Dynamicznie się rozwijamy, zwiększając przy tym zatrudnienie i starając się sprostać normom europejskim. Jesteśmy jednym z nielicznych przedsiębiorstw na Sądziecczyźnie, które nie stosowało zwolnień. Terminowo realizujemy zobowiązania tak wobec pracowników, jak i kontrahentów. Inne firmy budownictwa drogowego ograniczały kapitał ludzki i zlecały roboty podwykonawcom. My zrobili-

śmy odwrotnie. Dywersyfikujemy naszą działalność, szukamy nowych zleceń i rekrutujemy nowych pracowników. Dzięki przyjęciu takiej strategii skutecznie utrzymujemy się na rynku. Dbałość o profesjonalizm kadry oraz znaczne nakłady na rozbudowę zaplecza produkcyjnego i parku maszynowego powodują, że dajemy sobie radę na tym trudnym i wymagającym rynku.

**- Już od prawie 60 lat spółka z powodzeniem realizuje coraz większe i trudniejsze inwestycje przynoszące uznanie nie tylko w Polsce, ale i zagranicą. W czym tkwi klucz do sukcesu?**

- Podstawowym celem polityki zarządzania jakością naszej firmy jest dążenie do zaspokajania potrzeb i wymagań klienta. Na tym zadaniu koncentrujemy wszystkie wysiłki. Aby osiągnąć ten cel utrzymujemy usługi na wysokim poziomie oraz zapewniamy ich powtarzalność. Sukces wynika z przyjętych przez nas zasad polityki zarządzania jakością. Polegają one na stosowaniu nowoczesnych oraz sprawdzonych technologii, efektywnym wykorzystywaniu posiadanego potencjału wykonawczego, unowocześnianiu i modernizacji zaplecza, doskonaleniu kadry technicznej, współpracy z wiarygodnymi partnerami oraz dbałości o wizerunek zewnętrzny. Uczestniczymy rów-

nież bezpośrednio w życiu regionu i gminy, gdyż wychodzimy z założenia, iż firma nie może istnieć sama dla siebie - musi współistnieć w danym otoczeniu. Dobra jakość realizowanych przez nas inwestycji staje się wizytówką gmin czy powiatów, w których są realizowane.

**- A czym wasza oferta różni się od konkurencji?**

- Wszelkonością realizacji oraz kompleksowością - od stworzenia projektu do bezpośredniego wykonania w sposób terminowy, solidny, szybki oraz w konkurencyjnej cenie. Reasumując, najważniejszym wyróżniającym nas elementem jest świadczenie kompleksowych usług bardzo wysokiej jakości. Od samego początku postawiliśmy jednoznacznie na rozwój i ugruntowanie pozycji na konkurencyjnym rynku firm budowlanych. Przedsiębiorstwo stopniowo doskonywało się, więc do aktualnych systemów zarządzania, modernizując przy tym park maszynowy oraz wprowadzając nowe technologie. Postawiliśmy na jakość oraz realizację robót w sposób kompleksowy i całościowy - od wstępnej fazy projektowania do wykonawstwa i systemowego rozwiązywania problemów. Oferujemy więc usługę w systemie „od projektu do realizacji”, przy czym jest ona zawsze najwyż-

szej jakości, ponieważ nigdy nie wybieramy rozwiązań kompromisowych, balansujących na granicy niskiej ceny i marnej jakości. Bardzo dużą wagę przykładamy również do terminowości wykonywanych prac i wywiązywania się z podjętych zobowiązań względem kontrahentów.

**- Jakie ważne inwestycje PRDM realizować będzie w najbliższej przyszłości?**

- To przede wszystkim trwająca już budowa obwodnicy Starego i Nowego Sącza, która ma ogromne znaczenie ekonomiczne i gospodarcze dla regionu. Jest to pierwszy etap większych prac. Jej budowa stanowi próbę kompleksowego rozwiązania problemu komunikacji wokół Nowego Sącza. Po wyprowadzeniu ciężkiego ruchu tranzytowego z zabytkowego centrum Starego Sącza trasa ta stanie się elementem obwodnicy Nowego Sącza. Dzięki tym inwestycjom ruch tranzytowy między Sądziecczą a Podhalem oraz pomiędzy tymi regionami a południem Europy zdecydowanie się poprawi. Jest to duże przedsięwzięcie, obejmujące m.in. 8 kilometrów dróg, przejście nad koleją, 300-metrowy most na Dunajcu - który będzie jedynym tego typu obiektem w Polsce.

**- Dziękuję za rozmowę.**

Michał Czyczyłło



budowy mostów siłami PRDM-u.

**Adam Czerwiński, dyrektor Powiatowego Zarządu Dróg w Nowym Sączu:** Firma PRDM jest jednym z największych wykonawców, który od wielu lat współpracuje z Powiatowym Zarządem Dróg w Nowym Sączu, którym kieruję. Współpraca nasza jest konstruktywna i oceniamy ją bardzo pozytywnie. Przedsiębiorstwo posiada bardzo duży park techniczny i nowoczesne technologie, umożliwiające wykonywanie solidnych robót drogowych na bardzo wysokim poziomie, dysponują przy tym nowoczesną wytwórnią mas bitumicznych, produkującą wysokiej jakości asfalty. Wiele inwestycji i dróg o dużym znaczeniu dla powiatu było wykonywanych właśnie



**Jan Golonka, starosta nowosądecki:** Firma PRDM jest jednym z większych przedsiębiorstw działających na terenie powiatu nowosądeckiego, znaczącym pracodawcą na Sądziecczyźnie. Jej działania na rynku pracy wpisują się w politykę promocji zatrudnienia realizowaną przez samorząd powiatowy. Pozytywnie oceniam sposób realizowania działań gospodarczych przez PRDM. Wiele z nich ma ważny wpływ dla rozwoju Ziemi Sąddeckiej, zwłaszcza te o znaczeniu regionalnym i krajowym. Przedsiębiorstwo bowiem prowadzi prace nie tylko na drogach lokalnych naszego powiatu, ale również na przebiegających tędy trasach wojewódzkich i krajowych. Współpracowaliśmy przy wielu inwestycjach i jest to dobry partner.



**Ryszard Nowak, prezydent miasta Nowy Sącz:** Gratuluję sądeckiej firmie tak prestiżowej nagrody, jaką jest tytuł Solidny Pracodawca Roku 2007. Przedsiębiorstwo Robót Drogowo-Mostowych od ponad 60 lat związane jest z naszym miastem. Przechodziło różne koleje losu. Umiąło się znaleźć z powodzeniem i sukcesem w nowych realiach gospodarczych. Firma ma w Nowym Sączu wiele „pomników”. Wspomnę tylko o mostach: na Łubince i w ul. Tarnowskiej, przebudowie drogi krajowej od Wytrzysszczki do granic miasta. Zrobione wzorowo służą świetnie sądecczanom i gościom. To są aktywa, które - jestem pewien - będą procentować przy kolejnych planowanych dużych inwestycjach drogowych w naszym mieście.



# Pol-Mak S.A.: tradycyjnie i ze smakiem

Pol-Mak S.A. z Ludwina już od 13. lat specjalizuje się w produkcji tradycyjnych, jajecznych makaronów. Przedsiębiorstwo stało się jednym z największych dostawców tych wyrobów w środkowo-wschodniej Polsce. Popularność i wysokie wyniki sprzedaży przyniosły produktom Pol-Maku godło TO jest TO! 2008.

Wytwórnia Makaronu Domowego Pol-Mak S.A. z niewielkiej regionalnej firmy w ciągu zaledwie kilku lat stała się ogólnopolskim przedsiębiorstwem zaliczanym do czołówek krajowych wytwórców makaronów wałkowanych i tłoczonych. Początkowo moce produkcyjne firmy wynosiły około 300 kg dziennie, w chwili obecnej zaś liczba ta wzrosła do kilkunastu ton. Jednym z atutów Pol-Maku jest wykorzystywanie regionalnych, lubelskich surowców, czyli pochodzących z terenu wyjątkowo czystego, w którym o ekologię dba się na co dzień. I tak dzięki połączeniu sprawdzonych, tradycyjnych receptur oraz zastosowaniu nowoczesnych maszyn i technologii, spółka gwarantuje znakomity smak swoich wyrobów. Może się też pochwycić zaufaniem ponad 100 kontrahentów. Łazanki, spaghetti, wstążki, świderki i kolanka Pol-Maku zostały w dowód uznania odznaczone godłem TO jest TO! 2008.

- Naszą misją jest dostarczenie konsumentom makaronów

wytwarzanych na bazie naturalnych składników o wysokiej jakości, a przede wszystkim tradycyjnym, polskim smaku - mówi Grzegorz Polak, prezes zarządu Pol-Mak S.A. - Bardzo się cieszę, że nasze produkty tak często goszczą na stołach w całym kraju i zostały uhonorowane takim tytułem.



Aby dotrzeć do jeszcze większej liczby odbiorców, ludwińskie przedsiębiorstwo podpisało w ostatnim czasie umowę na dostawy do kolejnych sieci krajowych hipermarketów. A giełdowy debiut, rozwój pionu handlowego oraz ciągłe inwestycje w działania marketingowe tylko potwierdzają nieustanny rozwój spółki.

## Nowość: ekomakarony Grini Bio

Firma w ubiegłym roku uruchomiła linię makaronów ekologicznych, które pod nazwą Grini Bio przebojem zdobywają polskie eko-sklepy. Artykuły spod tej marki są produkowane z ekologicznych jaj i mąk (pszennej oraz orkiszowej) uzyskiwanych ze zbóż bez sztucznych nawozów czy syntetycznych dodatków. - Szansa dla tego typu biznesu są fundusze przeznaczone na nieustanną promocję certyfikowanej, ekologicznej żywności. Dzięki niej jeszcze bardziej wzrośnie świadomość społeczeństwa na temat wartości ekowrobów, co następnie będzie generowało wzrost sprzedaży - przekonuje prezes Polak.

Produkcja na bieżąco poddawana jest kontroli w nowoczesnym laboratorium Pol-Maku, które w systemie HACCP gwarantuje jakość higieniczno-zdrowotną. Co ważne, firma otrzymała także certyfikat bezpieczeństwa BRC, który otworzył drogę ekspansji na rynki zagraniczne i dla obcokrajowców jest sygnałem, że wytwórnia spełnia rygorystyczne zachodnio-europejskie wymogi jakościowe.

Joanna Drzazga

# Wyprzedzili Niemców

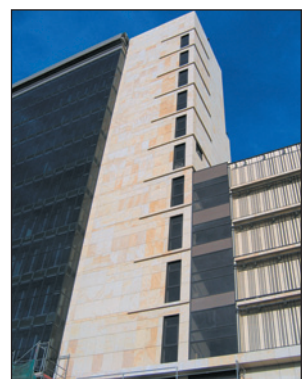
„Kamieniarz” na przestrzeni 30 lat stał się jednym z liderów branży. Doskonałe zaplecze materiałowe, liczne inwestycje oraz wsparcie ze środków EFRR pozwoliły przedsiębiorstwu praktycznie na zdominowanie rynku polskiego i dynamiczne zwiększenie kontraktów zagranicznych. Taka polityka rozwojowa umożliwiła firmie uzyskanie tytułu EU Standard 2008.

Utworzona w 1978 roku kielecka firma „Kamieniarz” T. Modliński zajmuje się wydobyciem, obróbką oraz montażem elementów z kamienia naturalnego. Początek działalności związany był z produkcją nagrobków i drobnych elementów architektonicznych. W ciągu kolejnych lat profil działania został poszerzony o projektowanie i wykonawstwo obiektów oraz renowację budynków zabytkowych. Dynamiczny rozwój doprowadził do utworzenia oddziału w Bambergu (Bawaria), a następnie w Belgradzie.

Od lat działania inwestycyjne, obok wdrażania najnowszych technologii, skupiają się przede wszystkim na wzmacnianiu zaplecza produkcyjnego - „Kamieniarz” systematycznie kupuje kolejne kopalnie. - Posiadamy własne źródła piaskowca: Śmół, Żerkowice, Rakowice, Czaple, Brenna, a także zakłady obróbki w Kielcach i Bolesławcu. Ponadto współpracujemy ze stałymi partnerami, zlecając na zewnątrz obróbkę kamienia - wylicza Tadeusz Modliński, właściciel przedsiębiorstwa. - Inwestycją, która szybko przełożyła się nam na ugruntowanie czołowej pozycji w branży, był zakup Kopalni Piaskowca S.A. w Bolesławcu oraz największej w centralnej Polsce Kopalni Piaskowca Śmół w Szydłowcu. Niedawno uzyskaliśmy

również koncesję na wydobycie tego surowca w Skale k. Żerkowice. Na dzień dzisiejszy dajemy zatrudnienie 1050 osobom.

Dziś „Kamieniarz” realizuje prestiżowe projekty budowlane zarówno w Polsce, jak i za granicą. Jego produkty to głównie



Arkady Wrocławskie.

bloki piaskowca przerabiane na gotowe do montażu elementy kamienne oraz płyty fasadowe i posadzkowe z materiałów takich jak granity, marmury, trawertyny, wapienie czy łupki. Firma jest w stanie sprostać oczekiwaniom najbardziej wymagających kontrahentów, dla których importuje kamienie naturalne pierwszych gatunków od sprawdzonych dostawców m.in. z Chin, Egiptu, Indii czy Brazylii. Kielecki potentat ma na koncie realizację ponad 150

obiektów na terenie kraju i blisko 1000 za granicą. Są to tak efektywne budowle jak Centrum Olimpijskie w Warszawie, Galeria Krakowska, Arkady Wrocławskie, Lublin Plaza, a wśród nich inwestycje zagraniczne: Pałac Prezydenta i Ministerstwo Finansów w Berlinie, dworzec Hannover EXPO 2000, czy Park Palace - Haich Dunlop w Irlandii. Obecnie firma ukończyła realizację Galerii Bałtyckiej w Gdańku oraz Hotelu Andersia w Poznaniu. Przed nią nowe wyzwania: Sea Towers w Gdyni, Lipowy Office Park w Warszawie. „Kamieniarz” stał się prestiżowym przedsiębiorstwem, a przy tym jednym z najbardziej pożądanym partnerów w biznesie. Poza Złotą Kiełnią jest laureatem licznych branżowych konkursów, w tym Nagrody Specjalnej za Najładniejszy Budynek Architektoniczny 2008 - Centrum Praha w Warszawie.

- Mogę powiedzieć, że wyprzedziliśmy naszych niemieckich kolegów, bo obok doskonałej jakości materiałów i wykonania mocno postawiliśmy także na artystyczny charakter projektów. Przygotowujemy nasze specjalne biuro projektowe w Warszawie - podkreśla z dumą Tadeusz Modliński. - Myślę, że europejskie standardy spełniamy w każdym calu.

Anna Rok

# Wysoko oprocentowany kredyt zaufania

Kilkadziesiąt lat doświadczenia, szerokie plany rozwojowe, bezpieczeństwo finansowe, atrakcyjne formy oszczędzania to cechy, które charakteryzują nasz bank - rozpoczyna wywiad Jan Bajno - prezes Spółdzielczego Banku Rzemiosła i Rolnictwa (SBRzR) z siedzibą w Wołominie.



- Państwa bank obsługuje mieszkańców powiatu od lat 20. ubiegłego stulecia. Jak tradycja przekłada się na nowoczesną bankowość?

- Na rynku jesteśmy obecni 82 lata, nie oznacza to jednak, że jesteśmy starą, archaiczną strukturą! Wprost przeciwnie, dziś nasze placówki dysponują nowoczesnymi systemami informatycznymi, nowoczesnością nie ustępujemy konkurencji. Wieloletnie doświadczenie sprawia, że potrafimy odpowiednio dobrać produkty finansowe do potrzeb jednostkowych odbiorców. Obsługujemy podmioty instytucjonalne, jak i indywidualne osoby. Wprowadziliśmy obsługę kont bankowych przez Internet, a to znacznie wpłynęło na komfort obsługi. Dziś chwalimy się dużą liczbą zadowolonych klientów. Należy do grupy największych banków spółdzielczych działających w Polsce. Tradycja zobowiązuje nas do bezustannego uatrakcyjniania oferty produktów i usług oraz tworzenia bezpiecznych warunków zarówno deponowania środków, jak i korzystania z kredytów i pożyczek.

- Czym banki spółdzielcze odróżniają się od banków komercyjnych?

- Pod względem ofert różnice są znikome, natomiast inna jest filozofia działania. Spółdzielcy działają w bardzo określonym otoczeniu, które stanowią zarówno klienci, jak i środowisko, a także jego specyfika. Udziałowcami naszego banku są klienci mający bezpośredni wpływ na zarządzanie. Decyzje w Spółdzielczym Banku Rzemiosła i Rolnictwa podejmujemy na miejscu i dotyczą one konkretnych, indywidualnych sytuacji. Prezesa banku wszyscy znają, jest on obserwowany przez mieszkańców oraz władze gmin i powiatów. Z drugiej strony nasi pracownicy znają nie tylko każdego z klientów, ale także ich oczekiwania.

Pozyskane na lokalnym rynku środki są angażowane wyłącznie w rozwój środowiska, w którym działają placówki naszego banku. Bezpiecznymi kredytami i pożyczkami skutecznie pomagamy rozwijać się firmom i spełniać marzenia zwykłych ludzi. Natomiast zyskiem dzielimy się z lokalnymi społecznościami poprzez dofinansowanie między innymi przedsięwzięć o charakterze społecznym i charytatywnym oraz współfinansowanie licznych imprez kulturalnych i sportowych. Efektywnie wspieramy działania, które integrują miejscowe społeczeństwo i tworzą przyjazne warunki dla rozwoju lokalnej przedsiębiorczości.

Banki komercyjne interesuje przede wszystkim maksymalizacja zysku, a nie wspieranie opisanych powyżej działań. I to zasadniczo odróżnia nasz bank od wielkich banków komercyjnych.

- Jaką ofertę proponujecie swym klientom?

- Dziś jest ona bardzo rozbudowana i każdy znajdzie coś dla siebie.

Oferujemy lokaty i depozyty. Wydajemy karty bankomatowe, kontom można zdalnie zarządzać za pośrednictwem Internetu. Oferujemy kredyty i pożyczki zarówno osobom indywidualnym, jak i przedsiębiorstwom. Prowadzimy także - rzecz dla nas bardzo istotną - obsługę finansową samorządów. W świetle nowego prawa dostępnego produktów bankowych u nas jest taka sama jak w bankach komercyjnych.

- Jakie wyzwania postawił Pan przed bankiem na najbliższe lata?

- Dziś mamy w województwie mazowieckim 29 placówek, w tym 9 w Warszawie. Przygotowujemy się do powiększenia tej liczby. Planujemy wiązać się również z nowymi ofertami bankowymi dla naszych klientów. W najbliższych planach będą oni mogli skorzystać z atrakcyjnych rachunków walutowych dla osób fizycznych oraz wysoko oprocentowanego rachunku oszczędnościowego z możliwością dowolnego dokonywania wpłat i wypłat bez utraty odsetek.

- Bank bezustannie zdobywa nagrody. Wśród ostatnich laurów jest Europejski Standard 2008 i godło - Bank Przyjazny dla Przedsiębiorców. Czym dla Państwa są te tytuły?

- Tytuły te potwierdzają, że naszą pracę doceniają klienci i lokalne środowisko. Jesteśmy z tego powodu bardzo dumni i mamy nadzieję, że dalsze poczynania też znajdą aprobatę u naszych klientów i współpracowników i wciąż z zadowoleniem będą korzystać z usług Spółdzielczego Banku Rzemiosła i Rolnictwa.

Jolanta Solarz



# BOIRON liderem w homeopatii

Leki homeopatyczne przygotowujemy się z substancji pochodzenia naturalnego, w tym przede wszystkim roślinnego, mineralnego i zwierzęcego. Liderem w produkcji tych farmaceutyków jest firma BOIRON, która w swoich ośrodkach na całym świecie od lat inicjuje, rozwija badania naukowe oraz kliniczne, potwierdzające skuteczność terapeutyczną produktów.

BOIRON produkuje leki w pięciu dużych laboratoriach, z których największe znajdują się w Sainte-Foy-lès-Lyon (gdzie również znajduje się główna siedziba przedsiębiorstwa), Messimy i w Montrichard. Firma posiada swoje liczne filie zagraniczne, m.in. we Włoszech, Hiszpanii, Belgii, w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, USA oraz setki punktów sprzedaży. Dzięki temu produkty homeopatyczne koncernu sprzedawane są w 64 krajach na świecie. Nowoczesne laboratoria spełniają wszystkie wymagania współcześnie stawiane producentom leków. Dowodem na to jest fakt, że BOIRON

otrzymał certyfikat GMP (Good Manufacturing Practice), przyznawany tylko tym firmom, w których zapewnia się stałą, ścisłą kontrolę procesów wytwarzania na wszystkich etapach powstawania leków. W Polsce przedsiębiorstwo utworzyło swój oddział w kwietniu 1994 r., zaś kilka lat później został on przekształcony w filię posiadającą status prawny spółki z o.o., prowadzącej działalność promocyjną, a także dystrybucyjną.

## Na chrypkę, nadwyreżone struny głosowe - Homeovox

Homeovox zwalcza chrypkę lub afonię, które są konsekwencjami nadwyreżenia strun głosowych (długotrwałe mówienie,



Produkt złożony. Przed użyciem zapoznaj się z ulotką, która zawiera wskazania, przeciwwskazania, dane dotyczące działań niepożądanych i dawkowanie oraz informacje dotyczące stosowania produktu leczniczego, bądź skonsultuj się z lekarzem lub farmaceutą. Podmiot odpowiedzialny: Laboratoires Boiron, 20 rue de la Libération, 69110 Ste-Foy les Lyon, Francja.

śpiewanie) lub towarzyszące zapaleniu krtań. Jest on jedynym lekiem na rynku, który można stosować w profilaktyce chrypki (z kaszlem lub bólem gardła). Jego wytwarzanie ma miejsce we francuskim laboratorium w Messimy. A do łatwych zadań to zdecydowanie nie należy, bowiem wyjątkowo trudne jest przygotowanie składników do produkcji Homeovoxu, a ta z kolei wymaga użycia bardzo skomplikowanego sprzętu. Najpierw z komponentów naturalnych przygotowujemy

w wyniku procesu maceracji z użyciem alkoholu. Stanowią one jednak tylko materiał wyjściowy, który następnie zostaje poddany rozcieńczeniu. Dopiero w ten sposób otrzymanymi substancjami nasycają się tabletki

Homeovox. Cały proces przebiega w bardzo sterylnych warunkach. Powietrze musi być idealnie czyste, dlatego też laboratoria są wyposażone w system klimatyzacyjny z filtrowaniem powietrza, co obniża poziom zanieczyszczenia. Proces rozcieńczenia odbywa się w boksie z nawiewem laminarnym, co daje w rezultacie mniej niż 100 cząstek na 30 litrów powietrza (norma dla tzw. białych sal NASA). Licznik cząstek nieustannie kontroluje, czy warunek ten jest przestrzegany.

Produkt ten cieszy się bardzo dobrą opinią wśród konsumentów. Jest też najczęściej wybieranym lekiem homeopatycznym, pomagającym zwalczyć objawy infekcji górnych dróg oddechowych. W dowód uznania został nagrodzony tytułem i godłem TO jest TO! 2008.

Joanna Drzazga





# Teva – organizacja stworzona z myślą o ludziach

Wiara we własne możliwości, inicjatywa biznesowa oraz zaangażowanie. Gdy następuje zjednoczenie tych celów i wartości, nawet zwykli ludzie osiągają niezwykle rezultaty – to motto przyświeca grupie farmaceutycznej Teva Polska, laureatowi tegorocznej edycji programu Solidny Pracodawca Roku.

## Od Polfy do Tevy

Teva to największa firma farmaceutyczna świata, specjalizująca się w produkcji i sprzedaży leków generycznych (odtworzonych). Mimo, że marka jest na naszym rynku nowa, tradycje jej obecności w Polsce sięgają okresu międzywojennego. Zmiany najistotniejsze dla dzisiejszego oblicza firmy nastąpiły w momencie przejścia Polfy Kutno przez amerykańską firmę IVAX, która z kolei w 2006 roku połączyła się z grupą Teva. Dzięki temu spółka zyskała dostęp do nowoczesnych technologii, prac badawczo-rozwojowych, a także bogatego i różnorodnego portfela leków. Co również bardzo ważne, w ciągu kilku lat ta młoda organizacja wypracowała swój własny styl zarządzania.

nowy pracownik, niezależnie od tego, w jakim dziale jest zatrudniony, uczestniczy w szkoleniu wprowadzającym. Trwa ono cały dzień i zawiera pakiet informacji o firmie, który ma ułatwić mu później funkcjonowanie w organizacji m.in. z zakresu systemów premiowych, kodeksu etycznego, procedur finansowo-księgowych. W trakcie tego szkolenia prowadzone są również drobne konkursy i quizy. W projekt zaangażowane są wszystkie działy wsparcia. Od przyszłego miesiąca dodatkowe szkolenie wstępne, w poszerzonym zakresie – o nasze rozumienie roli menedżera i lidera w Tevie – przechodzić będą także nowe osoby na stanowiskach menedżerskich – dodaje **Aneta Paczek**, kierownik ds. zarządzania zasobami ludzkimi.

Teva w dużej mierze koncentruje swoją uwagę na rozwoju

## Liga Mistrzów

To co wyróżnia również Tevę jako pracodawcę to inspirowanie pracowników do osiągnięć, poprzez wytyczanie celów korzystnych dla obu stron. Tak jest też w przypadku opracowanego przez firmę systemu motywacyjnego, którego podstawą są osiągnięcia przez pracowników wyniki. – Program Liga Mistrzów Tevy czy nagroda w postaci wspólnego wyjazdu całej grupy pracowników służy z jednej strony nagradzaniu, motywowaniu, a z drugiej szerzeniu dobrych przykładów postaw i zachowań. Motywacją dla pracowników do osiągnięcia w skali roku najlepszego wyniku są z jednej strony nagrody indywidualne dla najlepszych, a z drugiej strony nagroda grupowa, czyli wspólny wyjazd – wskazujący, że wszyscy gramy do tej samej bramki, budujemy wspólny wynik i wspólny sukces naszej firmy i naszych pracowników. Programy trwają cały rok. Co kwartał organizujemy jednak spotkania menedżerów oraz pracowników biurowych z przedstawicielami terenowymi, gdzie podczas konferencji internetowych prezentujemy dwie najlepsze na dany moment 11-osobowe grupy, bez konkretnego wskazywania miejsc. Chodzi o to, by te osoby wskazane, uznawane za najlepsze poczuły się wyróżnione, ale też by mogły się dzielić swoją wiedzą i doświadczeniem z innymi pracownikami. Zauważyliśmy bowiem, że osoby uznawane za liderów w swojej dziedzinie, często stają się mentorami dla współpracowników. Tak rozumiany system motywacyjny skłania ludzi do tego, by próbując osiągnąć cele osobiste, realizowali cele firmy, a także dzielili się wiedzą i współpracowali ze sobą. Ważny w tym projekcie jest prawidłowy przepływ informacji, dlatego na bieżąco prowadzimy politykę informacyjną, m.in. w intranecie. Temu też miała służyć przeprowadzona na początku roku inauguracja Ligi Mistrzów. Podczas uroczystej gali zaprezentowaliśmy wówczas laureatów pierwszego kwartału. Osoby te z rąk głównego szefa naszej korporacji otrzymały dyplomy i symboliczne nagrody. Takie docenienie wyzwała w kadrze pozytywną energię i motywację. Uważamy, że program ten nie jest tylko jednym z wielu narzędzi HR-u, ale jest to coś, czym żyje nasza firma na co dzień – mówi Magdalena Bargiel.

powodzeniem program dla racjonalizatorów, związany ze zgłaszaniem pomysłów ulepszeń oraz program Sugestie.

Zakład zapewnia również możliwość podnoszenia kwalifikacji na podstawie rocznego harmonogramu szkoleń merytorycznych i ogólnorozwojowych. Jednym z takich specjalistycznych szkoleń jest kurs zakresu GMP (z ang. Good Manufacturing Practice – Dobra Praktyka Produkcyjna – przyp. redakcji). Obejmuje on 100% załogi i jest tak naprawdę projektem realizowanym na przestrzeni kilkunastu miesięcy. – W ubiegłym roku opracowaliśmy 21 modułów prezentujących wyniki GMP na danych stanowiskach. W tej chwili w cyklu miesięcznym realizujemy te szkolenia dla poszczególnych grup pracowników. Całość planujemy zakończyć w grudniu tego roku – mówi **Katarzyna Piątek**, kierownik ds. zarządzania zasobami ludzkimi w Kutnie. – W działaniach związanych z motywacją wdrożyliśmy optymalne systemowe rozwiązania. Opierają się one na wypracowaniu konkretnych wskaźników, które również monitorujemy w cyklach miesięcznych.

## Kierunek: awans!

Rozwój umiejętności i ciągłe podnoszenie kwalifikacji nie po-



zostają bez wpływu na karierę zawodową pracowników Tevy. W tym roku opracowana została ścieżka kariery dla struktury terenowej i pracowników części komercyjnej. Oprócz awansu pionowego wprowadzono zróżnicowany stopień gratyfikacji, zależny od stanowiska. Osoby na stanowiskach seniorskich w ramach bonusów otrzymały m.in. większy limit paliwowy, telefoniczny, rozszerzoną opiekę medyczną czy polisę ubezpieczeniową, a także dodatkowy budżet na wybrane przez siebie szkolenia i programy rozwojowe.

## Dostępni w każdym segmencie

Teva ma w Europie zarejestrowanych blisko pół tysiąca preparatów. W portfolio firmy znajdują

się zarówno leki generyczne, jak i innowacyjne; preparaty bez recepty, jak również specjalistyczne leki stosowane na rynku szpitalnym. – Niemniej jednak, nasza strategia opiera się na tym, że chcemy zarówno korzystać z tych produktów, które dostarcza nam korporacja, jak również bierzemy pod uwagę wchodzenie w różnego rodzaju umowy strategiczne z innymi firmami farmaceutycznymi jak np. zakup licencji na leki lub wręcz zakup leków na stałe – mówi prezes **Tomasz Kornacki**. Istotnym elementem obecności Tevy w Polsce jest fabryka w Kutnie. Obecnie trwają prace nad włączeniem tego zakładu do globalnego łańcucha produkcji i dostaw Tevy, co umożliwi produkcję leków nie tylko na rynek rodzimy, ale również europejski.

**Maria Młynarczyk**

## Potencjał tkwi w nas

– Cały ubiegły rok i część 2006 poświęciliśmy na zbudowanie optymalnej organizacji Tevy w Polsce. Przed wszystkim zależało nam na tym, by pracownicy, którzy się z nami związali, byli zadowoleni, że są częścią tej firmy, że wnoszą wkład w jej rozwój, oraz identyfikowali się z naszą kulturą organizacyjną. Otrzymanie tytułu Solidnego Pracodawcy pozwala zobaczyć obecnym pracownikom i potencjalnym kandydatom, że jesteśmy firmą, która chce się wyróżniać pod kątem serwisu na rzecz zadowolenia pracownika. Nasza organizacja powstała z myślą o ludziach i dla ludzi. Wychodzę z założenia, że w każdym działaniu ważne jest doświadczenie i wiedza, ale w połączeniu z osobowością i charakterem konkretnego człowieka daje dopiero podstawy do sukcesu – podkreśla **Tomasz Kornacki**, prezes zarządu Teva Polska.

Podstawy, na których opiera się działalność Tevy, to wizja i cele strategiczne. Drogowskazem są wartości i kodeks etyczny firmy, a narzędziami kultura organizacyjna i kompetencje. Przestrzeganie zasad i działanie zgodne z systemem firmowych wartości są fundamentem sukcesu Tevy na całym świecie. Pięć kluczowych wartości Tevy to: przywództwo, dyscyplina strategiczna, perfekcja w działaniu, kreatywność oraz otwartość na zmiany. Wartości te wpisują się również w koncepcję polityki personalnej ukierunkowanej z jednej strony na rozwój indywidualny pracowników, a z drugiej na wizję i cele strategiczne firmy. – Rolą naszego działu jest stworzenie środowiska pracy inspirującego ludzi do dawania z siebie tego co najlepsze, środowiska pracy opartego na zaufaniu i wiarygodności, uwalniającego ludzki potencjał – mówi **Magdalena Bargiel**, dyrektor HR Personalny.

– Nasza praca zaczyna się już w momencie rekrutacji. Każdą

umiejętność przywódczych kadry menedżerskiej, wychodząc z założenia, że nie tylko przekazą oni pozostałym pracownikom w trakcie codziennych obowiązków wykształcone wzorce pozytywnych zachowań, ale będą również na bieżąco motywować ich do rozwoju. Założenie to realizuje wdrożony w ubiegłym roku program rozwoju przywództwa w Tevie – Akademia Lidera. Prowadzony jest on na zasadzie cyklu interaktywnych warsztatów, szkoleń, narzędzi diagnostycznych, celem budowania naszej świadomości menedżerskiej, rozwijania naszego potencjału, budowania zaangażowania pracowników i ich upelnomocnienia.

Dodatkowe możliwości rozwoju dla wszystkich pracowników stwarza system zarządzania przez kompetencje. – Jest on nie tylko drogowskazem, jakie



postawy cenimy, wynagradzamy i jakich oczekujemy, ale stanowi także indywidualną podstawę do określania obszarów rozwojowych dla każdego pracownika. Tutaj należałoby podkreślić, iż rozwój poszczególnych kompetencji nie zawsze oznacza szkolenie zewnętrzne. Duży nacisk kładziemy na pracę własną każdego pracownika nad rozwojem swoich silnych stron oraz coaching wewnętrzny – wyjaśnia **Magdalena Bargiel**.

## GMP w Kutnie

Potrzeby szkoleniowe i motywacyjne kadry zatrudnionej w części operacyjnej w Kutnie różnią się od potrzeb części komercyjnej. Podstawową różnicą jest bezpośrednia możliwość uczestniczenia pracowników tej części w kształtowaniu takich rzeczy jak doskonałość operacyjna w procesie produkcyjnym. Służy temu szereg projektów, m.in. cieszący się dużym

**TAK DOSTĘPNE**

Jesteśmy największą firmą farmaceutyczną świata, produkującą i sprzedającą leki generyczne. Globalny zasięg oraz działania Tevy pozwalają nam łączyć najwyższą jakość oferowanych leków z cenami przystępnymi dla pacjentów.

**Lider w świecie generyków**

**TEVA**  
TEVA POLSKA®

**TEVA – Nasze leki ratują życie ludzi.**  
Dajemy tę szansę nie tylko wybrancom, dajemy ją każdemu, kto jej potrzebuje



# Nowoczesne zarządzanie przynosi korzyści

W Zakładach Azotowych Kędzierzyn S.A. potrzeba budowania przyjaznej atmosfery pracy wynika bezpośrednio z przyjętego przez zarząd założenia, że to pracownicy są najcenniejszym zasobem firmy, siłą napędową jej funkcjonowania, a ich wiedza, kompetencje i umiejętności determinantą potencjału rozwojowego spółki. Za tak prowadzoną politykę personalną firma otrzymała w tym roku tytuł Solidny Pracodawca Ziemi Opolskiej.

W ZAK S.A. pracuje obecnie 1714 osób, z czego 1160 na stanowiskach robotniczych, 554 na stanowiskach nierobotniczych. Wszyscy zatrudnieni są na podstawie umowy o pracę. Zmieniające się przepisy, jak i nowe rozwiązania wymagają od pracowników pogłębiania wiedzy, poznawania nowych uregulowań oraz możliwości zastosowania w praktyce nowych rozwiązań technicznych czy technologicznych. Dlatego firma szczególną uwagę zwraca na kwestie podnoszenia kwalifikacji i rozwój zawodowy kadry. Corocznie opracowywany jest plan szkoleń, a ich zakres obejmuje zarówno część administracyjną, jak i produkcyjną. – Nasi pracownicy mają również możliwość podnoszenia poziomu wykształcenia poprzez udział w studiach podyplomowych. W tym roku chcemy uruchomić także w całości przez nas finansowany kurs języka angielskiego. Pozwoli to kadry rozwinąć swoje umiejętności oraz zainteresowania i jednocześnie stworzyć im możliwość awansu w przyszłości – mówi Irena Tyburcza, kierownik Biura Polityki Personalnej. ZAK S.A. nie zapomina również o ludziach młodych, rozpoczynających dopiero swoją karierę zawodową. W październiku 2007 roku firma podpisała porozumienie z Politechniką Opolską i Uniwersytetem Opolskim. W wyniku tego porozumienia w 2008 roku praktyki odbędzie 12 studentów obu uczelni. – Kolejnym ważnym projektem, nad którym aktualnie pracujemy, jest system motywacyjny jako dodatkowy element wynagradzania. Dokument jest projektem, którego zakres, treść, elementy przed wdrożeniem muszą podlegać ocenie i akceptacji zarządu, dyrektorów jednostek i pionów oraz związków zawodowych działających na terenie firmy – dodaje Sabina Nowosielska, członek zarządu.

Jednym z punktów prowadzenia spójnej polityki kadrowej w ZAK S.A. jest angażowanie pracowników w rozwój firmy i współkreowanie wizji przyszłości. Niezbędnym warunkiem jest tu przejrzystość i zgodność z zasadami i wartościami, na których opiera się kultura organizacyjna spółki. W tym celu wdrożony został Zintegrowany System Zarządzania Jakością, Bezpieczeństwem i Środowiskiem. – System ten nie tylko zwiększa naszą wiarygodność w kontaktach z klientami i otoczeniem, ale poprzez swoje elementy poprawia także bezpieczeństwo pracowników i zachodzących procesów produkcyjnych. Prawidłowe funkcjonowanie tego systemu wspomaga doskonała komunikacja pomiędzy załogą a zarządem. Wzmacniając system komunikowania, wprowadziliśmy m.in. system skrzynek rozmieszczonych na terenie zakładu, dzięki którym w sposób jawny lub anonimowy można zgłaszać wszelkie problemy i bolączki dotyczące ww. obszarów. Tradycją stały się już cykliczne spotkania pracowników z zarządem. Warto nadmienić, że w składzie zarządu zasiada przedstawiciel załogi – podkreśla Radosław John, kierownik Biura Systemów Zarządzania, pełnomocnik Dyrektora Generalnego ds. Zintegrowanego Systemu Zarządzania.

O tym, że bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników jest dla firmy priorytetem świadczy funkcjonowanie na terenie spółki Społecznej Inspekcji Pracy oraz Służb BHP i Ratownictwa Chemicznego, monitorujących wszelkie ewentualne zagrożenia. – Nasze działania w tym zakresie koncentrują się na poprawie bezpieczeństwa stanowisk, a co za tym idzie zmniejszeniu liczby wypadków w pracy. Zapewniamy również wysokiej jakości profilaktyczną opiekę zdrowotną. W ubiegłym roku przeprowadziliśmy programy profilaktyczne chorób serca i naczyń krwionośnych oraz schorzeń narządów ruchu. Od wielu lat stosujemy dobrowolnie i bezpłatnie szczepienia pracowników przeciwko grypie. Przy firmie działa także nowoczesna przychodnia zdrowia oraz pogotowie ratunkowe. Każdy z naszych pracowników otrzymał w tym roku tzw. sakiewkę życia, w której znajdują się środki i instrukcje niezbędne do udzielenia pierwszej pomocy. Aktywnie uczestniczymy też w Forum Liderów Bezpiecznej Pracy, organizowanym przy Centralnym Instytucie Ochrony Pracy. W wyniku uzyskanych rezultatów działalności na rzecz poprawy warunków pracy zostaliśmy po raz drugi wyróżnieni Złotą Kartą Lidera Bezpiecznej Pracy – podkreśla Witold Rusak, kierownik Biura Bezpieczeństwa i Prewencji.

Spójne działania w zakresie zarządzania mają bezpośrednie przełożenie na jakość pracy i produktów, a także efektywność biznesową spółki. Osiągane przez ZAK S.A. wyniki finansowe są obecnie najlepsze od co najmniej dziesięciu lat. W pierwszym kwartale 2008 roku prognozuje się, że przychody osiągnęły 460 mln zł, a zysk wyniósł ok. 67 mln zł netto. Spółka z optymizmem patrzy więc w przyszłość i planuje inwestycje.

– Plan inwestycyjny na najbliższe trzy lata obejmuje budowę nowej instalacji technicznego kwasu azotowego oraz nowej stacji uzdatniania wody. W końcowej fazie realizacji znajdują się dwa inne projekty: modernizacja wytwórni bezwodnika kwasu siarowego oraz wytwórni ftalanu dwuizobutylo-

W roku 2008 planowane jest zakończenie etapu koncepcyjnego modernizacji instalacji mocznika oraz zwiększenie zdolności produkcyjnych i rozszerzenie sposobów konfekcjonowania produktu gotowego. Realizacja tego projektu przewidywana jest na lata 2009/2011 – mówi Sabina Nowosielska. – Podejmowane będą również projekty dywersyfikujące źródła naszych podstawowych surowców, bazujących obecnie na gazie ziemnym i ropie naftowej. W tym nurcie rozważane jest zastosowanie gazu koksowniczego do otrzymywania gazu syntezowego oraz wykorzystanie LPG do uzyskiwania propylenu i butanu – dodaje Iwona Majewska, dyrektor Biura Przygotowania i Analiz Inwestycyjnych.

Maria Młynarczyk

# Prawdziwie zmysłowy dotyk

Odtwarzacz Vanquish R Touch firmy Pentagram zdobywa rynek. Jako pierwszy w swojej klasie zastąpił tradycyjne przyciski panelem dotykowym. Świetna jakość i ponadprzeciętny komfort obsługi sprawiają, że stał się jednym z najpopularniejszych „playerów” w swoim segmencie, a uznanie wśród klientów potwierdził uzyskaniem godła programu TO JEST TO! 2008.

Rynek przenośnych odtwarzaczy MP3 jest w Polsce coraz bogatszy. Po popularne „empetrójki” sięgają zarówno ludzie młodzi, jak i osoby starsze. Producenci prześcigają się w oferowaniu coraz nowszych rozwiązań. W maju 2007 r. na rynku pojawiła się propozycja firmy Pentagram Vanquish R Touch, alternatywa dla „kombajnów multimedialnych”.

Funkcjonalność w każdym calu

Pentagram jako pierwszy na szeroką skalę zaprezentował odtwarzacz zastępujący klasyczne klawisze panelem dotykowym. Powierzchnia urządzenia jest idealnie płaska, co zapobiega uszkodzeniom mechanicznym. Jego obsługa nie sprawia najmniejszych kłopotów: polskie menu w połączeniu z przejrzystym graficznym interfejsem użytkownika, dostępne na 2,4-calowym ekranie pozwala na intuicyjne poruszanie się po menu. A jest w czym wybierać. Vanquish R Touch to nie tylko klasyczny odtwarzacz muzyki. Dzięki ekranowi o rozdzielczości 320x240 pikseli możemy cieszyć się oglądaniem filmów czy zdjęć w wysokiej jakości. Radio, dyktafon i eBook dają olbrzymie możliwości wykorzystania urządzenia w praktyce. Odtwarzacz muzyki zapewnia świetną jakość dźwięku dzięki rozbudowanemu equalizerowi. Jest urządzeniem typu plug&play, co pozwala zaimportować pliki z każdego komputera bez specjalnego oprogramowania. Ponadto dysponujemy slotem kart mikroSD, dającym możliwość rozbudowy naszej biblioteki.

Trudno się dziwić, iż Pentagram w niespełna 2 lata od debiutu na rynku mp3/mp4, w badaniach branży IT\* plasuje się tuż za liderem rynku. A najciekawsze dopiero przed nami – producent już na maj br. zapowiada m.in. premierę odtwarzacza z wyświetlaczem w technologii AMOLED. I co najważniejsze – w cenie na polską kieszeń.

Mateusz Gepert

\* raport CRN 23.01.2008 – rynek dystrybucji mp3

# Kolbud: firma europejska

Bydgoska firma Kolbud Sp. z o.o. stała się laureatem programu EU Standard 2008. O przyznaniu tytułu zdecydowały przede wszystkim poniesione inwestycje w usprawnienie funkcjonowania (nie bez udziału środków unijnych) i spory wzrost. Przedsiębiorstwo wdrożyło system ISO 9001:2000 i szeroko rozbudowany SAP Business One, stając się firmą o klasie europejskiej.

Obie inwestycje przełożyły się przede wszystkim na podniesienie jakości obsługi klienta i sprawność obiegu informacji wewnętrznych, z kluczowym znaczeniem zwłaszcza dla serwisu – podopory firmy – którego obroty w krótkim czasie wzrosły dwukrotnie.

Kolbud Sp. z o.o. od blisko 20 lat zajmuje się sprzedażą urządzeń z zakresu szeroko pojętej techniki bramowej i przeładunkowej, takiej jak bramy przemysłowe, mosty przeładunkowe, uszczelnienia furtkowe. W uzupełnieniu oferuje również urządzenia dla osób niepełnosprawnych. Od 2003 r. notuje regularny wzrost obrotów. Za 2007 r. wyniosły one ponad 17,1 mln zł wobec 14,6 mln za rok 2005. Rentowność zysku netto w zeszłym roku to 5,4%. Przewidywane obroty za 2008 rok sięgną 19 mln zł.

– Jesteśmy jedną z najstarszych firm w tej branży na rynku polskim – mówi Piotr Grykałowski, prezes zarządu P.U.P. Kolbud Sp. z o.o. – Postrzegamy się jako firmę dużą, liczącą się i solidną, dlatego godło EU Standard nobilituje nas i potwierdza słuszność obranej drogi. Sądząc, że będzie też wyraźnym sygnałem dla klientów, że jesteśmy wiarygodnym partnerem w biznesie.

A warto zaufać, bo Kolbud proponuje o wiele więcej niż korzystne ceny za markowy produkt. To cała wiedza pracowników poparta wieloletnim doświadczeniem, niska fluktuacja kadr, sprawny zespół montażowy, dostępność do usług serwisowej i części zamiennych z dowolnego miejsca w kraju, uczciwego kupieckiego i nastawienie na długofalowe relacje z klientami.

– Nigdy nie pozostawimy naszego kontrahenta samego z problemem. Rozwiążemy go. Tak budujemy solidną markę i wizerunek – zapewnia Grykałowski.

Firma dąży do harmonijnego i zrównoważonego wzrostu. Od 2004 r. ubezpiecza wiarygodności swoich kontraktów. Inwestuje w pracowników, kulturyje płaską strukturę zarządzania, pracę zespołową i odpowiedzialność za podejmowane decyzje. Cel: utrzymać pozycję w branży i rozpoznać wartość marki oraz zwiększyć efektywność ekonomiczną. Obok budowy nowej siedziby spółka wkrótce stworzy trzy silne centra skupiające serwis i handel: w Bydgoszczy, Warszawie oraz Katowicach. Docelowo powstanie sieć punktów serwisowych w całej Polsce.

Jakub Lisiecki

## WITAMY W ŚWIECIE RAVANSONÓW



Firma GRASS Cavagna Group Polska jest dystrybutorem kilku marek, głównie związanych z zabudową kuchenną (Falmec, Astracast, Nardi, Viking) oraz produktami drobnego AGD (DeLonghi). Jest także producentem dwóch marek własnych – Imperial (ceramika sanitarna i baterie) oraz Ravanson – marki związanej z produktami dla domu (małe i duże AGD oraz grzejnictwo, wentylacja i klimatyzacja).

Marka Ravanson istnieje na rynku od 5 lat. Produkty sygnowane tą marką związane są z kategoriami sezonowymi – latem (wentylatory, klimatyzatory) oraz zimą (termowentylatory, ogrzewacze halogenowe, konwektory elektryczne, grzejniki olejowe, ogrzewacze gazowe). Trzy lata temu zostały wprowadzone produkty Ravanson z zakresu drobnego AGD: czajniki, tostery, miksery, ekspresy itp. oraz pralki wirnikowe, które natychmiast stały się hitem sprzedażowym. Około 1,5 roku temu marka zaczęła się rozwijać również w kierunku dużego AGD (kuchnie wolnostojące, chłodziarki-zamrażarki, chłodziarki do wina).

Największe atuty produktów Ravanson to atrakcyjny design oraz szeroki i różnorodny wybór. Firma zapewnia elastyczną ofertę, dużą szybkość reakcji na potrzeby rynku i klientów oraz atrakcyjne ceny. Zdobył miana „Odkrycie Roku” w kategorii chłodziarek (chłodziarki elektryczne o symbolu LK oraz chłodziarki do wina o symbolu CW) pokazuje, że klienci darzą nasze produkty coraz większym zaufaniem i uznaniem.

Największą zaletą wyróżnionych chłodziarek jest to, że chłodzenie odbywa się nie dzięki kompresorowi, ale dzięki umieszczonej w nich płytce termicznej (Peltiera). Brak kompresora zapewnia cichą pracę urządzenia i brak wibracji – co jest szczególnie istotne przy przechowywaniu wina. W gamie dostępne są dwa modele chłodziarek elektrycznych – LK-40 i LK-48 – oraz cztery modele chłodziarek do wina – CW-25L, CW-48L, CW-52L i CW-110L.





# BEKO na każdy etap Twojego życia. For the new you.

Firma BEKO jest producentem sprzętu gospodarstwa domowego i należy do międzynarodowej grupy Arçelik A.S., istniejącej od 1955 roku i działającej w sektorze dóbr trwałych. BEKO to 15 000 pracowników, 10 fabryk, 13 biur sprzedaży i marketingu funkcjonujących na całym świecie. W Polsce firma istnieje od 1998 roku i stale powiększa swój udział w rynku.

Swoim klientom BEKO oferuje urządzenia tzw. dużego AGD zarówno wolnostojące, jak i coraz popularniejsze ostatnio urządzenia przeznaczone do zabudowy. Lista produktów BEKO dostępnych na światowych rynkach składa się z ponad 2000 modeli. Wśród gamy produktów BEKO oferowanych w Polsce znajdują się m.in.: pralki, lodówki, zamrażarki, zmywarki, kuchenki, okapy.

Tworząc swoje produkty, BEKO bierze pod uwagę styl życia klientów. Filozofia BEKO na każdy etap Twojego życia – BEKO for the new you oznacza, że firma chce towarzyszyć klientom podczas przełomowych etapów życia, takich jak wyprowadzka z rodzinnego domu, małżeństwo i pierwsze własne mieszkanie, narodziny dziecka. Produkty BEKO odpowiadają zmieniającym się potrzebom, zapewniając niezmiennie najwyższą jakość i przystępną cenę.

Urządzenia BEKO charakteryzują się wygodą użytkowania i nowoczesnym wzornictwem, wyposażone są w szereg funkcji ułatwiających codzienne życie

i prowadzenie domu. Dzięki różnorodności typów i wymiarów, każdy ma możliwość dopasowania sprzętu BEKO do wnętrza swojego domu, a odpowiednie

dzień. Usługi posprzedażowe, profesjonalny serwis i pełna gwarancja zapewniają, że produkty tej marki będą służyły przez wiele lat.

Podczas 10. lat obecności na polskim rynku, firma zyskała renomę i zaufanie. Obecnie postrzegana jest jako synonim funkcjonalności, energooszczędności i światowych technologii, na co dowodem jest przyznana BEKO przez konsumentów srebrna statuetka TRUSTED BRAND 2007 oraz nagroda „Produkt Roku 2007” w kategorii *Duże Urządzenia AGD*. W tym samym roku najszybsza pralka na świecie BEKO WMD 57122 zdobyła w europejskim konkursie prestiżową nagrodę „Plus X” w kategorii *Ekologia*. BEKO to także pierwszy w Polsce producent dużego sprzętu AGD, który zaoferował bezpłatną, pięcioletnią gwarancję na wybrane urządzenia AGD.

Firma BEKO została również doceniona za komunikację marketingową statuetką Idea Awards 2007 za najlepszą reklamę telewizyjną w kategorii *Usługi*.

Jolanta Solarz



**BEKO** | for the new you

materiały zapewniają im wyjątkową trwałość. Wysoka jakość produkcji potwierdzona została certyfikatami ISO 9001 oraz ISO 14001. BEKO dba o swoich klientów także po zakupie urzą-

REKLAMA

inspirują nas marzenia



**ITAKA**  
www.itaka.pl

Czekamy na Wasze głosy

[glosowanie@grupamediapartner.com](mailto:glosowanie@grupamediapartner.com)



REKLAMA

INSPIRUJE

DO ZMIANY  
WNĘTRZA



ZŁOTY LAUR KLIENTA 2006/2007  
w kategorii „Masy i gładzie szpachlowe”

KONKURS  
[www.nasza-sciana.pl](http://www.nasza-sciana.pl)

REKLAMA



**mola**  
Pokochasz komfort



Nie spoczniemy na laurach!

Serdecznie dziękujemy za dotychczasowe dowody uznania, jakimi obdarzyli nas Państwo przyznając marce Mola Złoty Laur Konsumenta w 2006 i 2007 roku oraz za zaufanie, jakim obdarzają nas Państwo każdego dnia wybierając produkty Mola.

Ten sukces marki Mola to Państwa zasługa.

W tym roku również liczymy na Państwa głosy.

Swój głos można oddać wysyłając e-mail na adres [glosowanie@grupamediapartner.com](mailto:glosowanie@grupamediapartner.com)



# ING – gwarancja przyszłości

**– Jednym z najważniejszych celów biznesowych każdej organizacji jest zadowolenie klienta, nie należy jednak zapominać, że kluczem do sukcesu – czyli do osiągnięcia tego celu – są ludzie pracujący w tej organizacji. Stworzenie pracownikom odpowiedniej atmosfery, dobra motywacja oraz zapewnienie dróg rozwoju wyzwała pozytywną energię, co z kolei przekłada się na jakość oferowanych przez nas usług – mówi Jarosław Jamka, członek zarządu ING Usługi Finansowe S.A. Spółka otrzymała tytuł Solidny Pracodawca 2007 za prowadzoną politykę personalną i działania kreujące środowisko pracy wspierające rozwój swoich pracowników.**

– Uzyskanie wyróżnienia Solidny Pracodawca Roku jest dla nas ważnym wydarzeniem. Pokazuje, że nasze wysiłki, zmierzające do stworzenia środowiska pracy opartego na zaufaniu i rozwoju, zostały docenione. Filozofia naszej polityki personalnej zakłada, że każdy z nas jest odpowiedzialny za swój rozwój. Natomiast my jako firma powinniśmy tworzyć takie środowisko pracy, które będzie wspierać ambicje rozwojowe swoich pracowników m.in. pomagając im w identyfikacji potrzeb rozwojowych czy proponując różnorodne metody rozwoju – podkreśla Katarzyna Sejwa, dyrektor personalny.

To, co wyróżnia ING w obszarze polityki personalnej, to różnorodność proponowanych form i narzędzi rozwoju, dostosowanych do potrzeb poszczególnych osób. Obok standardowych rozwiązań, takich jak szkolenia, seminaria czy refundacja studiów, firma promuje coaching, mentoring, informację zwrotną. – W ubiegłym roku wszyscy nasi menedżerowie, począwszy od prezesa po średnią kadrę menedżerską, przeszli przez proces oceny 360°. Są to bardzo cenne informacje, ponieważ wyniki tej ankiety pokazują, na ile samoocena jest spójna z tym, jak daną osobę postrzegają współpracownicy oraz podwładni. Proces ten kończy się dla każdej osoby dwoma spotkaniami z konsultantami zewnętrznymi, gdzie omawiane są m.in. potrzeby i cele rozwojowe – mówi Katarzyna Sejwa.

mi z konsultantami zewnętrznymi, gdzie omawiane są m.in. potrzeby i cele rozwojowe – mówi Katarzyna Sejwa.

Z myślą o rozwoju umiejętności przywódczych wprowadzony został dwa lata temu program Menedżer Przyszłości. Polega on na interaktywnych warsztatach zarówno teoretycznych, jak i praktycznych, często połączonych z indywidualnym coachingiem. Wzięło w nim udział ponad 70% kadry menedżerskiej. Osobom wyróżniającym się, z dalszym potencjałem rozwojowym dedykowany jest program Zarządzania Talentami. Specjalnie dla naszych Talentów Menedżerów przygotowaliśmy we współpracy z jedną z uczelni wyższych zamknięty program MBA. Mamy nadzieję, że studia te poszerzą ogólną wiedzę biznesową naszych Talentów. W koncepcję tę wpisuje się również rozbudowany program szkoleń wewnętrznych, które m.in. obejmują obszary naszej oferty produktowej, marketingu czy finansów. W ubiegłym roku ok. 500 osób skorzystało z takiej propozycji szkoleniowej.

– Dzięki wiedzy i doświadczeniom przekazywanym podczas szkoleń wewnętrznych możemy lepiej zrozumieć różne aspekty funkcjonowania naszej firmy. To z kolei sprzyja budowaniu otwartości i lepszej współpracy międzydepartamentalnej. Podejmujemy

także działania, które mają pomóc nam lepiej poznać i zrozumieć naszych klientów. Ostatnio np. cała kadra menedżerska miała okazję obserwować pracę naszego Call Center. W ten sposób dowiedzieliśmy się m.in. z jakimi sprawami dzwonią do nas klienci, co myślą na temat naszej oferty produktowej. Są to bardzo cenne doświadczenia, których nigdy nie zdobędziemy podczas standardowych szkoleń otwartych – wyjaśnia Katarzyna Sejwa.

Firma ING Usługi Finansowe S.A. proponuje także kompleksowe programy szkoleniowe dla Sił Sprzedaży. Programy rozwojowe są ściśle dopasowane do ścieżki kariery – począwszy od wprowadzenia do zawodu dla nowych przedstawicieli, aż po szkolenia menedżerskie dla kierowników zespołów czy indywidualne programy coachingowe dla dyrektorów regionalnych.

## Zarządzanie efektywnością

Ważnym elementem prowadzonej polityki personalnej, który gwarantuje zarówno sukcesy biznesowe, jak również dalszy rozwój, jest system zarządzania efektywnością (Performance Management). Proces ustalania celów oraz rocznej oceny pracowniczej jest ściśle powiązany z systemem wynagrodzeń oraz nagradzania. W firmie funkcjonuje system bonusów indywidualnych dla najbardziej efektywnych pracowników. Aby docenić wkład każdego pracownika w sukcesy firmy, wprowadzono dodatkowo tzw. Nagrodę Roczną – jest to nagroda zespołowa przyznawana wszystkim pracownikom w przypadku osiągnięcia określonych celów biznesowych.

## Pewny Zysk i Gwarancja Dochodów Lwa

– W wymiarze biznesowym naszą strategią jest utrzymanie pozycji lidera w sektorze zabezpieczeń emerytalnych – dotyczących obszaru OFE, jak również i III filaru. Naszą przewagą konkurencyjną jest zarówno wysoka jakość serwisu obsługi klienta, jak i innowacyjna oferta produktowa – mówi Jarosław Jamka, członek zarządu. Wprowadzony przez firmę w lutym tego roku produkt „Pewny Zysk” to pierwsze i jedyne na polskim rynku ubezpieczenie ze składką jednorazową denominowaną w euro, z długoterminnymi gwarancjami inwestycyjnymi. Może sprawdzić się jako 100-procentowo bezpieczna inwestycja średnio- lub długoterminowa, służąca zaoszczędzeniu dodatkowego kapitału na emeryturę. Gwarantowany zysk z inwestycji zależy od wybranego okresu gwarancyjnego i w np. okresie 10- i 15-letnim wynosi odpowiednio 20% lub 45%. To również ubezpieczenie na życie,

które w przypadku śmierci ubezpieczonego zapewni wypłatę świadczenia ubezpieczeniowego osobom przez niego wskazanym. Świadczenie będzie równe aktualnej wartości rachunku inwestycji w fundusze, powiększonej o 1000 euro, albo aktualnej wartości kwoty gwarantowanej – wypłacona zostanie wyższa z tych kwot.

– Drugi z wprowadzonych produktów „Gwarancja Dochodów Lwa” jest również nowością na polskim rynku – podkreśla Jarosław Jamka. – Oferta ta pozwala na wieloletnie zabezpieczenie dochodów ubezpieczonego w razie jego śmierci, ciężkiej choroby, inwalidztwa lub pobytu w szpitalu. W przeciwieństwie do klasycznych polis terminowych na życie, gwarantuje regularne, miesięczne wy-

platy aż do momentu, w którym ubezpieczony ukończyłby 60 lat. Kupując ubezpieczenie, klient sam ustala wysokość dochodu, który chce zabezpieczyć i który będzie wypłacany wskazanym osobom przez kolejne lata.

– Wierzę, że możliwości jakie daje firma – ciekawą ofertę produktową dla klientów, coraz lepsze narzędzia do dobrej ich obsługi, a przede wszystkim wszelkie działania zachęcające do ciągłego rozwoju pracowników naszej firmy spowodowały, że zostaliśmy docenieni jako Solidny Pracodawca. Wyróżnienie to z pewnością zobowiązuje i będziemy doкладаć wszelkich starań, by nasi obecni i przyszli pracownicy byli dumni z pracy w ING – dodaje Jamka.

Maria Młynarczyk

**ING Usługi Finansowe S.A.** to jeden z najefektywniejszych OFE w Polsce. W ubiegłym roku uplasował się na pierwszym miejscu w rankingu funduszy emerytalnych dziennika „Rzeczpospolita”. Obecnie posiada ponad 22% udziału w rynku pod względem wysokości aktywów, co daje mu drugą pozycję wśród funduszy emerytalnych. Do tej pory zaufało firmie ponad 2,3 mln klientów. Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie ING rozpoczęło działalność w Polsce 2 sierpnia 1994 roku. Obecnie należy do ścisłej czołówki towarzystw ubezpieczeniowych: w drugim kwartale 2007 roku do Towarzystwa (wówczas ING Nationale Nederlanden) należało 5,4% polskiego rynku ubezpieczeń na życie pod względem całkowitej składki przypisanej brutto (6. pozycja).

# Kuźnia Ostrów Wielkopolski laureatem!

**Kuźnia Ostrów Wielkopolski Sp. z o.o. szybko wspina się na wyżyny. Dziś, po dwóch latach od powstania, dzięki skutecznemu zarządzaniu przez nowych właścicieli, przypada jej tytuł Solidnego Pracodawcy Wielkopolski.**

– Niezwykle cieszymy się ze zdobycia tytułu Solidnego Pracodawcy – mówi Mirosław Mielczarek, prezes zarządu Kuźni Ostrów Wielkopolski Sp. z o.o. – Wiadomość o tym została znakomicie przyjęta przez załogę, wzbudziła też ogólne uznanie w całym mieście, łącznie z władzami lokalnymi.

Załoga Kuźni Ostrów może liczyć nie tylko na stabilną pracę przy coraz silniejszym podmiocie gospodarczym, ale też na bardzo dobre warunki zatrudnienia. Pracowników w chwili obecnej jest około 300. Ich zarobki rosną i są wyższe niż średnia krajowa – wynoszą przeciętnie ok. 3000 zł brutto. Zakład rozwija się na tyle stabilnie, że w bieżącym roku zatrudnienie planowo zwiększy się o 10%, a w dłuższej perspektywie – o dużo więcej.

W Kuźni prężnie działa zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, którego spora część jest przeznaczona na dofinansowanie kolonii dla dzieci, wczasów lub podobnych potrzeb – wszystko zgodnie z kodeksem pracy. – Nasi pracownicy mają spory wpływ na decyzje, jak mają być spożytkowane te pieniądze. Na pewno nie omijają one osób pokrzywdzonych losowo oraz ich rodzin – zapewnia prezes Mielczarek. – W ogóle całe zyski przeznaczamy na reinwestowanie w infrastrukturę, co automatycznie przekłada się na wzrost zarobków. Chcemy jak najlepiej dbać o załogę, bo to nie ludzie z przypadku. Wielu z nich zna to miejsce pracy od dziesiątków lat, są z nim lojalnie związane

ni, a wszyscy są wspaniałymi fachowcami.

Pracownicy Kuźni wiedzą, co oznacza dobra atmosfera w pracy. Mogą liczyć na ciepłe posiłki i zapewnienie wszelkich innych wygórowanych bhp. Wiedzą też, że to dzięki zespołowemu zaangażowaniu ich zakład się rozwija. Dynamiczny wzrost zaowocował bowiem znacznym zwiększeniem zatrudnienia na przestrzeni zaledwie dwóch lat. Od tamtej pory rekrutacja odbywa się cały czas; dziś sporo osób ma szansę na pracę w ostrowskim przedsiębiorstwie. Stawia ono na ludzi młodych



– nawet pracowników niewykwalifikowanych z powodzeniem przyucza do zawodu. W zakresie szkolenia fachowców Kuźnia współpracuje od niedawna z Zespołem Szkół Transportowo-Elektrycznych i Centrum Kształcenia Ustawicznego w Ostrowie Wielkopolskim – utworzono tam klasę kształtującą operatorów maszyn do

obróbki plastycznej. Przedsiębiorstwo ufundowało stypendia dla kilkunastu uczniów. Wkrótce wszyscy z nich mogą znaleźć świetną pracę u swojego fundatora.

## Biznes na co dzień: inwestycje w jakość się opłacają

Kuźnia Ostrów Wielkopolski zajmuje się wytwarzaniem odkuwek zarówno swobodnych (pierścienie, prążki, pręty o wadze do 1000 kg), jak i matrycowych o wadze do 70 kg. Produkty te wykorzystywane są w przemyśle kolejowym, stoczniowym, maszynowym,

energetycznym, wydobywczym i naftowym. Głównymi odbiorcami na chwilę obecną są przedsiębiorstwa budujące bądź eksploatujące wagony, gdyż specjalnością firmy jest wytwarzanie, regeneracja części oraz przyrządów niezbędnych do ich budowy. Ostrowskie przedsiębiorstwo jest liczącym się dostawcą na rynku, oferu-

jącym pełen asortyment odkuwek dla taboru kolejowego, wykonywanych w oparciu o europejską dokumentację.

Początki firmy były trudne: nowi właściciele po upadku starego zakładu zakupili majątek utworzony w latach sześćdziesiątych, od tego czasu pozostawiony praktycznie bez żadnych inwestycji. – Hale produkcyjne wraz z zapleczem technicznym znajdowały się w fatalnym stanie, kompletnie nieprzystającym do warunków gospodarki rynkowej – wspomina prezes Mielczarek. – Musieliśmy zacząć wszystko od nowa, ale wzmoczone inwestycje dziś pozwalają nam cieszyć się rosnącymi wynikami i coraz lepszą kondycją.

Faktycznie, pozycja KOW w branży znacznie wzrosła. Jeszcze w roku 2006 spółka wdrożyła System Zarządzania Jakością spełniający normy ISO 9001:2000 wydany przez Lloyd's Register Quality Assurance. Pozwoliło to rozszerzyć zakres działalności zakładu również poza granice kraju, gdzie dziś trafia ok. 15% produkcji. Obecnie odbiorcami wyrobów są producenci z Czech, Słowacji, Francji, Niemiec, Belgii – jeden z najważniejszych to czeska Tatra Vagonka. Lista klientów zarówno w kraju, jak i na świecie systematycznie rośnie, a figurują na niej już tacy gracze rynkowi, jak np. KGHM. – Zdobywamy kontrakty, bo jakość i szeroka paleta naszych wyrobów wyróżniają nas na tle konkurencji – podkreśla z dumą prezes.



## Idą inwestycje

Aktualnie wielkość produkcji Kuźni kształtuje się na poziomie 600 ton miesięcznie. Będzie się zwiększać. Spółka zamierza w tym roku zainwestować 3-5 mln zł. Częściowo odczuje to także załoga: zostanie wymieniony park maszynowy, szczególnie obrabiarki pochodzące jeszcze z lat 50. Wsad do przeróbki plastycznej jest nagrzewany w piecach gazowych, ale zostaną one wymienione na nagrzewanie i indukcyjne. Obok oszczędności przyniesie to nie tylko poprawę wydajności, ale też warunków bezpieczeństwa pracy, bo zamiast pieców gazowych z komorami o temperaturze roboczej 1300 stopni, do dyspozycji będą urządzenia nagrzewające dokładnie ten fragment wsadu, który w danym momencie podlega obróbce. Zmniejszą zatem zapalenia i temperatura na stanowiskach pracy oraz emisja gazów spalania do atmosfery.

W przygotowaniu jest jednak o wiele większa inwestycja

w oparciu o unijne dotacje – budowa warta ok. 20 mln zł. Będzie to nowy dział odkuwek swobodnych, który pozwoli spółce wydawnie poszerzyć asortyment. – Teraz wytwarzamy odkuwki wielkości do 1000 kg, a dzięki tej inwestycji podnieśliśmyby pułap wagi aż do 8 ton. Oznacza to dla nas zupełnie nową jakość i klasę, ponadto postawi przedsiębiorstwo na wyższej półce w branży, a najważniejsze, że na wyroby tego typu istnieje bardzo duży popyt, głównie na rynku energetycznym i petrochemicznym – opowiada prezes Mielczarek. – Zatrudnienie zwiększymy wówczas przynajmniej o 50%, produkcję – o 100%.

Tymczasem firma rośnie w siłę. Zaczynała od obrotów rzędu 25 mln zł produkcji sprzedanej w 2006 r. (licząc od lutego), poprzez 44 mln w 2007. Obroty planowane na rok bieżący sięgną 56-60 mln. Dział marketingu wciąż pracuje nad pozyskiwaniem nowych klientów.

Jakub Lisiecki



# MONNARI umacnia swoją pozycję na rynku mody

„MONNARI TRADE” S.A. zakłada dynamiczny i stabilny rozwój w oparciu o sieci salonów posiadanych marek w Polsce i poza granicami kraju.

Działalność spółki skupia się na segmencie wysokiej jakości odzieży dostosowanej do potrzeb wymagających klientek. Firma jest niekwestionowanym liderem na rynku odzieży przeznaczony dla aktywnych zawodowo, eleganczek kobiet w wieku ponad 30 lat. Potwierdzeniem tego są otrzymane przez firmę liczne nagrody, m.in. Lider Rynku i Eurolider, odznaczenia Doskonałość Mody, czy aktualnie otrzymane godło Europejski Standard. – *Chcemy być firmą o określonych standardach, by każdy nasz pracownik i klient był przekonany, że otrzymuje produkt i usługę na najwyższym poziomie* – podkreśla Katarzyna Latek, wiceprezes spółki.

Silne fundamenty dla marki stanowią przychody spółki, które w kwietniu 2008 roku wynosiły 15,5 mln zł, co stanowi wzrost o 76,1% w stosunku do kwietnia 2007 r., kiedy przychody zamknęły się sumą 8,8 mln zł.

Dane narastające od stycznia do kwietnia br., w porównaniu do tego samego okresu 2007 roku, charakteryzują się wysoką dynamiką wzrostu, która wynosi 97,4%. Tak wysoki przyrost obrotów potwierdza, że marka MONNARI umacnia swoją po-



podnoszenie jakości. Przy dzisiejszej sytuacji wyróżniający się wizerunek lidera jest szczególnie istotny – twierdzi Katarzyna Latek.

„MONNARI TRADE” S.A. ma największą sieć salonów firmowych w segmencie eleganczek odzieży dla kobiet w Polsce. Dziś pod marką MONNARI funkcjonuje 136 salonów, 28 kolejnych pod marką MOLTON, a 29 z marką PABIA oraz 3 salony z obuwiem – Tamaris. W tym roku zarząd spółki planuje uruchomienie kolejnych 80 salonów. Ich lokalizacja uzależniona jest od atrakcyjności lokali w poszczególnych miastach.

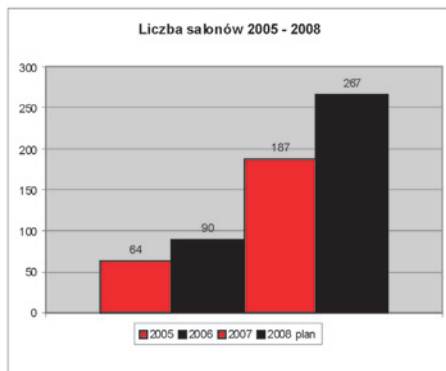
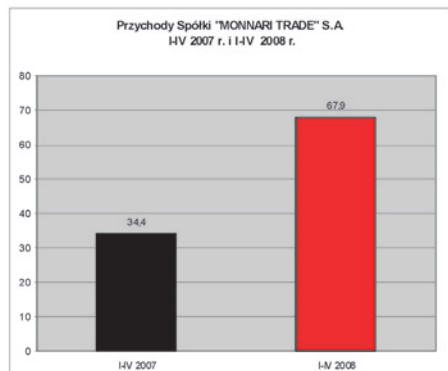
„MONNARI TRADE” S.A. jednocześnie ze strategią wzrostu organicznego sukcesywnie realizuje strategię rozbudowy poza granicami kraju. Obecnie spółka prowadzi po dwa salony w Kaliningradzie i Berlinie.

Spółka zakłada dynamiczny i stabilny rozwój na przestrzeni wielu lat w oparciu o własne sieci sprzedaży trzech własnych marek, zwiększanie wartości firmy przez aliance lub przejęcia. Strategia zakłada docelowe zarządzanie około 5-6 markami.

Marzena Libura

cję na rynku modnej i eleganckiej odzieży damskiej.

– *Zmieniamy się z roku na rok. Inwestycje planowaliśmy od dawna, a wynikają one z ogromnych wymagań stawianych przez rynek odzieży, wymuszający sta-*



# W Unii na długo przed akcesją

W procesie podnoszenia poziomu rodzimej infrastruktury na europejski poziom, kluczową rolę odgrywa jakość wykonywanych prac budowlanych i modernizacyjnych. Nie dziwi więc fakt, że do ich realizacji wybierane są przedsiębiorstwa, w których europejskie standardy funkcjonują i funkcjonowały na długo przed 1 maja 2004 roku, tak jak w przedsiębiorstwie Wolimex z Limanowej.

PPUH Wolimex działa na rynku nieprzerwanie od 1984 roku. W tym czasie firma zrealizowała kilkadziesiąt inwestycji związanych z regulacją rzek i potoków, budową sieci kanalizacji sanitarnych, wykonawstwem kilkunastu oczyszczalni ścieków oraz budową dróg, mostów, a nawet toru kajakowego. Dzięki sporym inwestycjom, w ostatnich latach przedsiębiorstwo poszerzyło sferę swojej działalności o produkcję prefabrykatów betonowych, masy towarowej oraz kruszyw naturalnych i kruszyw z piaskowca. W 2004 roku uruchomiona została żwirownia w Charzewicach oraz kamieniołom w Starej Wsi niedaleko Limanowej.

Ponadto Wolimex dysponuje szeroką gamą specjalistycznego sprzętu budowlanego koniecznego

do prowadzenia wspomnianych prac, w tym nowoczesne maszyny umożliwiające bezwykopową wymianę rur kanalizacyjnych i wodociągowych tzw. metodą burstingu.

– *Przez ostatnie 4 lata na rozwój wydaliśmy blisko 26 mln zł* – mówi prezes Eugeniusz Wojak. – *Część tych środków przeznaczaliśmy na zakup dwóch maszyn typu GRUNDBURST 400 i GRUNDOBURST 800G. Dzięki nim możemy poddać renowacji sieci wodne, kanalizacyjne i gazowe bez wykopu. Dzięki zakupie następnych maszyn GRUNDODRILL 15X i 15N można wykonywać nowe sieci wodociągowe, kanalizacyjne, gazowe i teletechniczne bez konieczności rozkopywania gruntu. Jest to ogromna zaleta szczególnie podczas prowadzenia robót pod szlakami komunikacyjnymi* – dodaje. Obecnie metodą przewiertów sterowanych maszynami

GRUNDODRILL wykonywana jest budowa kanalizacji sanitarnej i sieci wodociągowej na terenie Pszczyny. Łącznie tą metodą położonych zostanie około 40 kilometrów rur.

**Wysoka jakość i profesjonalizm**

To dwa hasła, którymi najkrócej można scharakteryzować działalność Wolimeksu. Potwierdzeniem jakości oferowanych produktów i usług są wdrożone w 2003 i 2004 roku standardy funkcjonowania zgodne z normami ISO 9001 i 14001. Ponadto przedsiębiorstwo posiada certyfikaty bezpieczeństwa oraz gwarancję najwyższej jakości nadane przez Administratora Europejskiej Kapituły Jakości i Ekologii. Natomiast profesjonalizm limanowskiej fir-

# Equus – miejsce dla najlepszych

Rozmowa ze Sławomirem Skrodzkim, prezesem Equus SA – laureata programu Solidny Pracodawca 2007.

– Ile osób zatrudnia przedsiębiorstwo transportowo-spedycyjne Equus?

– Spółka Equus zatrudnia obecnie prawie 200 osób. Jesteśmy elastyczni, jeśli chodzi o formy współpracy, aktywizujemy osoby niepełnosprawne, zatrudniamy telepracowników. Jesteśmy otwarci na nowoczesne trendy w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Odpowiadamy bardzo aktywnie na potrzeby rynku, dostosowując formy zatrudnienia zarówno do naszych potrzeb, jak i do potrzeb rynku.

– Spółka należy nie tylko do największych firm w branży transportowej, ale też do grupy najprężniejszych polskich przedsiębiorstw. Czy tak duża dynamika rozwoju przełożyła się na powstanie nowych miejsc pracy?

– Naturalnie, tylko w 2007 roku zatrudnienie wzrosło o 20 procent. Jednakże najistotniejsze jest dla nas zrównoważenie poziomu zatrudnienia w odniesieniu do wyników biznesowych firmy. Istotniejsza jest dla nas wciąż jakość oraz efektywność pracy, a nie ilość pracowników.

– Czy Equus zatrudnia absolwentów?

– Dla nas najważniejsze są wiedza i umiejętności ludzi. Pracę w naszej grupie otrzymują kandydaci o najwyższych kompetencjach, specjaliści w swojej dziedzinie. Od pracowników oczekujemy przede wszystkim kreatywności, otwartości na zmiany i zapału do pracy. Od lat Equus otwiera swoje drzwi przed studentami odbywającymi praktyki. Każdorazowo, po ich zakończeniu zapraszamy do współpracy najlepszych z nich.

– W jaki sposób zatrudnieni przyczyniają się do sukcesu przedsiębiorstwa?

– Pracownicy budują naszą pozycję na rynku. Indywidualny sukces każdego z nas przekłada się na sukces spółki. To nasi pra-

cownicy, poprzez konsekwentne osiąganie celów biznesowych, realizują strategię wzrostu wartości firmy. Jednocześnie dbamy o to, aby każdy zdobywał nowe umiejętności i doskonalił posiadane kwalifikacje. Budujemy tym samym wartość naszej firmy, oraz to, za co cenią nas klienci – skuteczność i niezawodność.

– Kto zajmuje się rekrutacją w Państwa firmie?

– Prowadzą go wewnętrzni specjaliści zatrudnieni w Biurze Zarządzania Personalem. Korzystamy zarówno z naboru wewnętrznego – dając przede wszystkim możliwość awansów naszym pracownikom, jak i z naboru zewnętrznego. Każdy proces rekrutacji przebiega wieloetapowo: prowadzimy rozmowy kwalifikacyjne, badamy i oceniamy kompetencje kandydatów do pracy, stosując najlepsze narzędzia. Dzięki temu do naszych struktur trafiają najlepsi.

– Z jakich świadczeń korzysta Wasi pracownicy?

– Każdy z zatrudnionych może skorzystać z szeroko rozbudowanego funduszu socjalnego, w skład którego wchodzi takie świadczenia jak: dofinansowanie wypoczynku urlopowego oraz wakacyjnego pracowników i ich rodzin, pożyczki mieszkaniowe, prezenty gwiazdkowe dla dzieci pracowników. Cały czas pamiętamy, że dobra atmosfera w miejscu pracy jest kluczem do efektywnej pracy. Wspólne spotkania pracowników, wymiana poglądów oraz uwrażliwienie na najistotniejsze cele biznesowe firmy wspomagają efektywną współpracę i komunikację. To dla nas cele równie ważne jak wysoka jakość świadczonych usług.

– Jak wygląda Wasz system motywacyjny?

– Jesteśmy zwolennikami zarządzania przez cele, które jasno określają oczekiwania pracodawcy i wspomagają pracowników

w ich aktywnym oraz konsekwentnym rozwoju. Zarządzenie przez cele jest mocno powiązane z obowiązującym systemem motywacyjnym. Pracownicy są nagradzani za realizację celów jasnych, ambitnych i realnych. Najlepszych wyróżniamy tytułem Pracownika Roku i odznaczamy szczerą odznaką Equus.

– Czy spółka inwestuje w rozwój zawodowy pracowników?

– Od 2007 roku z powodzeniem realizujemy „Program Zarządzania Talentami”, którym objęliśmy osoby o najwyższym potencjale, mające w przyszłości tworzyć kadry managerską Grupy Equus. Budujemy ścieżki indywidualnych karier zawodowych, pracownicy są włączani w tworzenie i w realizowanie strategii firmy. Finansujemy naukę języków obcych osobom, które na co dzień w swojej pracy wykorzystują te umiejętności. Udzielamy wsparcia zdobywającym certyfikaty kompetencji zawodowych, niezbędnych dla uzyskania licencji przewozowej w krajowych i międzynarodowych przewozach osób i rzeczy. Organizujemy zatem szkolenia rozwijające zarówno kompetencje miękkie, jak i twarde.

– Equus SA jest laureatem programu Solidny Pracodawca 2007. Czym dla Państwa jest ten tytuł?

– Tytuł jest dla nas ogromnym wyróżnieniem potwierdzającym, że nasza polityka personalna, nastawiona na rozwój pracowników, wysoką jakość i efektywność ich pracy oraz solidność zatrudnienia, jest jedynie słuszną na dynamicznym rynku pracy. To ludzie tworzą Grupę Equus, a inwestowanie w kapitał ludzki to inwestowanie w przyszłość. Doceniamy otwartość na zmiany, zaangażowanie, pracowitość i ambicję. Poza tym jesteśmy po raz kolejny laureatem tytułu Solidny Pracodawca, a to wiele przecież znaczy.

Dariusz Kwiatkowski



Jedna z najnowocześniejszych maszyn tego typu w Polsce – GRUNDODRILL 15X.

sieństw w swoim regionie. Do ogrzewania swojego biurowca firma wykorzystuje pompę ciepła, korzystając z energii odnawialnej. To źródło energii poza tym, że jest zupełnie nieszkodliwe dla środowiska, pozwala także na obniżenie kosztów ogrzewania nawet o 30% w stosunku do ogrzewań gazowych.

Przedsiębiorstwo dokonuje zakupów nowego sprzętu posiadającego możliwość jak najwięcej elementów ograniczających hałas, zużycie paliwa oraz emisję spalin. Nowoczesne koparki, które zostały niedawno zakupione, wyposażone są w oszczędne silniki klasy euro 2 i euro 3 z katalizatorami.

Wysoki poziom oferowanych produktów i usług, profesjonalizm oraz jakość potwierdzona satysfakcją kontrahentów to główne atuty limanowskiego przedsiębiorstwa. Zostały one zauważone i docenione: pod koniec kwietnia Wolimex został nagrodzony prestiżowym tytułem Europejski Standard 2008.

Przemysław Gogola



# Biznes oparty na jakości

DZ BANK Polska to mały, ale dynamicznie rozwijający się bank, który kieruje swoją ofertą do dużych korporacji, małych i średnich firm oraz zamożnych osób prywatnych. Specjalizuje się też w doradztwie korporacyjnym oraz bankowości inwestycyjnej dla klientów instytucjonalnych oraz instytucji finansowych. Za cel postawił sobie bycie bankiem pierwszego wyboru dla wymagających klientów. Stąd każdy z nich może liczyć nie tylko na kompleksową obsługę, poczynając od nieustannie rozbudowywanej oferty produktowej po specjalistyczne doradztwo biznesowe czy inwestycyjne, ale i elastyczne podejście oraz indywidualne rozwiązania.

Autem tej instytucji są jej międzynarodowe powiązania. Bank jest częścią Grupy DZ BANK, jednej z największych instytucji finansowych w Niemczech. Jest też właścicielem Domu Maklerskiego AmerBrokers, dzięki czemu klientom indywidualnym oferuje dostęp do inwestycji na rynku kapitałowym, a klientom korporacyjnym dostęp do rynku gieldowego. To dlatego oferta tego banku może śmiało konkurować z ofertą znacznie większych instytucji. – W przypadku bankowości korporacyjnej dużą wagę przywiązujemy do rozwoju bankowości transakcyjnej, w tym cash managementu, bankowości elektronicznej. Naszą silną stroną są też produkty skarbowe, poczynając od zabezpieczania ryzyka stopy procentowej i kursów walut po nowoczesne produkty strukturyzowane i zabezpieczanie cen towarów. W tym ostatnim segmencie jesteśmy w ścisłej czołówce – mówi **Ortwin Jentsch**, dyrektor Departamentu Klientów Korporacyjnych w DZ BANK Polska.

Ale i on przyznaje, że międzynarodowe powiązania oraz bogata oferta produktowa to nie wszystko. Na tak konkurencyjnym rynku znaczenie ma szybkość reakcji na potrze-

by klienta oraz profesjonalizm pracowników, którzy zamiast roli sprzedawców powinni pełnić rolę doradców i budować z klientami długotrwałe relacje, zapewniając im jak najwyższy poziom obsługi. Nie ma lepszej metody na pozyskanie zadowolenia klienta tak korporacyjnego, jak i indywidualnego, niż stały opiekun ze strony banku, doskonale znający jego problemy, potrzeby i potrafiący doradzić optymalne rozwiązania. Stawiając na jakość obsługi, DZ BANK Polska stawia tym samym na pracowników, ich umiejętności i kwalifikacje. A że dbałość o klienta to priorytet w działaniach wszystkich departamentów, stąd do podstawowych zadań działu HR należy troska o rozwój kompetencji wszystkich zatrudnionych. – Odpowiednie modelowanie, planowanie szkoleń ma wspierać rozwój kompetencji w każdym obszarze i w każdym momencie. Z roku na rok rośnie kwota środków przeznaczanych na rozwój i wspomniane szkolenia – mówi **Grażyna Iwańska**, dyrektor Departamentu Kadr.

W minionym roku DZ BANK Polska wdrożył koncepcję zarządzania przez jakość, której celem było zbudowanie standardów jakości, po-

zwalających na zwiększenie zaangażowania pracowników, zoptymalizowanie procesów, a tym samym wzrost zadowolenia klientów. Projekt realizowano wspólnie z firmą DOOR Poland. – Podstawowym celem szkolenia było uzmysłowienie pracownikom roli jakości i wywołanie chęci doskonalenia. W trakcie warsztatów określono, jak powinna wyglądać kultura organizacyjna, zdefiniowano wartości banku. Jednym z wyodrębnionych przez pracowników istotnych wniosków końcowych było stwierdzenie, że w banku najważniejszy jest klient, więc wszystkie procedury muszą być dla niego przejrzyste i satysfakcjonujące. Mocno podkreślali też wagę profesjonalizmu, współpracy, w których upatrywali przyczynę skuteczności własnych działań – wyjaśnia **Agnieszka Biegańska** z DOOR Poland. – Efektem tych szkoleń było stworzenie zupełnie nowego modelu kompetencyjnego dla pracowników. Przełożył się on na system oceny rocznej pracowników banku, tj. działów sprzedaży, pracowników wsparcia biznesowego i kadry menedżerskiej. Taki trójkąt pozwala określić, które z kompetencji są najważniejsze dla poszczególnych grup pracowniczych i w jaki sposób je rozwijać – wyjaśnia

**Grażyna Iwańska**. Stawianie na jakość i rozwój kompetencji pracowników nie przyniosłoby jednak takich rezultatów, gdyby nie model kultury organizacyjnej przyjęty w firmie. Prowadzona przez zarząd banku polityka otwartych drzwi przekłada się na dobry klimat pracy całej załogi, relacje wewnętrzne, a także kulturę relacji z klientami.

## Głos klienta

To właśnie klienci, uważnie obserwujący rynek usług finansowych i dokonujący wyważonych wyborów partnera finansowego, są najlepszym weryfikatorem działań podejmowanych przez bank. – Współpracuję z poznańskim oddziałem DZ BANKU od roku i z czystym sumieniem mogę pochwalić kompetencje i rzetelność jego pracowników – mówi **Grażyna Rybka**, dyrektor ds. ekonomicznych firmy Drozapol-Profil S.A. – Na poślanego e-maila odpowiedź otrzymuję jeszcze tego samego dnia. Bank wykazuje elastyczność w przypadku zapotrzebowania na niestandardowe produkty; do tego zawsze udaje się ustalić warunki satysfakcjonujące naszą firmę, a z drugiej strony chroniące interes banku. Cenię również

szybkość działania i znaczne ograniczenie zbędnej biurokracji oraz kulturę przedstawicieli banku. W placówce DZ BANKU nigdy nie czuję się petentem, lecz klientem, na którym bankowi zależy. Wysokie oceny wystawia również **Leszek Jurasz**, prezes zarządu Zetkama S.A.: – Z DZ BANK Polska współpracujemy od 4 lat. Przez ten czas w naszej firmie zaszło wiele zmian, m.in. wybudowaliśmy nową fabrykę. Dlatego niezwykle cenię sobie szybką reakcję banku na nasze potrzeby. Nawet gdy kwestie kredytowe podejmowano na wysokim szczeblu we Frankfurcie, to decyzje zapadały bardzo szybko.

Szeroka i otwarta współpraca, od osoby prezesa poczynając, przez kolejne szczeble, aż po oddział we Wrocławiu, z którym na co dzień współpracuję, to ogromny walor DZ BANKU. Jego zarząd zna naszą spółkę i zawsze jest otwarty na propozycje spotkań, rutynowo odbywających się do dziś. Omawiamy na nich nie tylko sprawy bieżące, lecz również pomysły i wizje na przyszłość oraz rolę, jaką w ich realizacji może odegrać bank. Nigdy nie spadła też jakość codziennego serwisu, w tym technicznego. To pewny partner. Jako klient czuję się mocno dopieszczeni.

**Robert Kowalski**



**Rainer Fuhrmann, prezes zarządu DZ BANK Polska:**

Pracownicy banku są jednym z głównych źródeł naszego sukcesu rynkowego. Jesteśmy niszowym bankiem, ale to właśnie format i system organizacyjny spowodowały, że klienci wybierają jakość budowanych przez nas relacji, opartych na bliskości kontaktów, elastyczności w podejściu, szybkości podejmowania decyzji, kwalifikacjach i poziomie wiedzy naszych pracowników. Ciężar tej pracy spoczywa na ludziach, dlatego też nieustannie inwestujemy w tworzenie jak najlepszego środowiska pracy dla naszej kadry. Stąd z dumą przyjąłem informację o nagrodzie Solidny Pracodawca 2007, przyznanej naszej instytucji.

**DZ BANK Polska**

## Najwyższa jakość 20 cm nad jezdnią



Poliamid to niezwykle trwałe i odporne na ścieranie tworzywo z rodziny polimerów. Materiał ten przez wzgląd na swoje specjalne właściwości znalazł szerokie zastosowanie w branży motoryzacyjnej między innymi jako główne tworzywo do produkcji kołpaków samochodowych najwyższej jakości.

Rodzinną firmą Górecki Sp.j. jest uznanym producentem akcesoriów samochodowych, działającym na krajowym rynku nieprzerwanie od 26 lat. Bogate tradycje w połączeniu z nowoczesnymi technologiami pozwalają na produkowanie wyrobów spełniających surowe europejskie standardy.

### Uznanie w Europie

Głównym produktem wytwarzanym przez blisko 200-osobową załogę są kołpaki samochodowe dostępne w 76 wzorach oraz we wszystkich rozmiarach felg samochodowych. Ich wysoka jakość znajduje potwierdzenie w zadowoleniu odbiorców, do których należą klienci niemal ze wszystkich krajów europejskich od Skandynawii aż po kraje byłej Jugosławii. – Jako doświadczony producent kołpaków i akcesoriów samochodowych nieustannie wzbogacamy ofertę, unowocześniamy produkcję i poszukujemy coraz lepszych rozwiązań. Stabilna i mocna pozycja na rynku krajowym pozwala nam skutecznie konkurować z zagranicą, stąd też znaczna część produkcji jest eksportowana. Jesteśmy dumni, że nasze produkty są obecne na drogach wielu krajów Europy – mówi współwłaściciel **Michał Górecki**. Produkty firmy biorą udział w zagranicznych wystawach ciesząc

się światowym uznaniem w branży motoryzacyjnej tj. Autotechnika we Frankfurcie i Equip Auto w Paryżu.

### Jakość w każdym calu

Bez względu na rozmiar produkowanych kołpaków charakterystyczną ich cechą jest wysoka jakość.



Kluczem jest technologia działająca w oparciu o najwyższe światowe standardy. Nowoczesny park maszynowy z pionowym centrum obróbkowym i innowacyjną linią do lakierowania kołpaków to atuty firmy, dzięki którym udaje się osiągnąć efekt pozwala-

jący zadowolić nawet najbardziej wybrednych użytkowników szos. Istotną rolę w procesie produkcji odgrywa także tworzywo służące do wyrobu kołpaków – jest nim niezwykle odporne na ścieranie oraz wysokie wahania temperatury poliamid. – Ważną właściwością tego materiału jest również jego elastyczność. Dzięki niej kołpak potrafi wytrzymać spore obciążenia oraz pozostać w nienaruszonym stanie nawet po przejechaniu drogi z licznymi nierównościami – dodaje **Arcadiusz Górecki**.

Ponadto wyroby na każdym etapie produkcji przechodzą szereg kontroli, co sprawia że finalny produkt zawsze spełnia najwyższe standardy. By dostosować się do wymagań rynku, poza wysoką jakością, wyroby muszą charakteryzować się także dostosowaniem do najnowszych trendów w motoryzacji. W firmie czuwa nad tym specjalne biuro projektowe, na bieżąco śledzące wszelkie nowinki techniczne oraz najnowszą stylizację projektantów aut. Dzięki temu spółka stale się rozwija, niejednokrotnie przy udziale środków pochodzących z europejskich funduszy.

Atuty rodzinnej firmy z Kęt zostały docenione przez kapitułę programu Europejski Standard, która pod koniec kwietnia przyznała tytuł i wyróżnienie spółce Górecki.

**Przemysław Gogola**

## Ortel umacnia pozycję

Przedsiębiorstwo Ortel od 1989 roku produkuje odzież wierzchnią. Na przestrzeni niecałych 20. lat stała się mocnym, wiarygodnym podmiotem gospodarczym. Skutecznie poczynione inwestycje pozwoliły na zwiększenie konkurencyjności na rynku odzieży, a w konsekwencji wzrost przychodów aż o 56%.

Dofinansowanie ze strony Unii umożliwiło Ortelowi zakup najnowocześniejszych maszyn prasujących niemieckiej firmy INDUPRESS, wyposażenia kotłowni i kocioł parowy włoskiej firmy FERROLI wraz z kompletną instalacją pary centralnej do celów technologicznych oraz urządzeń wentylacyjnych do pomieszczeń produkcyjnych firmy VTS-Clima. Innowacja ta doprowadziła do znacznej poprawy jakości wyrobów oraz poszerzenia możliwości technologicznych. Oferta przedsiębiorstwa została wzbogacona o nowe modele. Zadowolają one nawet najwybredniejszych odbiorców, są bowiem wykonane z materiałów niestosowanych wcześniej, takich jak: wełna, poliwiskoza, bawełna, flausz. – Wprowadzając nowe modele, poprawiliśmy konkurencyjność firmy na rynku krajowym i międzynarodowym, zachowując bardzo dobrą proporcję jakości do ceny – mówi **Małgorzata Ortel**, właściciel PPUH Ortel. – Wytwarzamy odzież wierzchnią: lekką i ciężką, dla kobiet, mężczyzn oraz młodzieży. W ofercie mamy różnorodne modele i fasony, dostosowane do aktualnych trendów, skierowane do konkretnego odbiorcy. To świetnie skrojone,

nienagannie wykonane garnitury, płaszcze i kurtki. Mogę powiedzieć, że każdy u nas znajdzie coś dla siebie.

Obok rynku krajowego ubrania trafiają na rynek międzynarodowy, głównie do Litwy, Słowacji, Czech, Estonii, oraz Niemiec. Sprzedaż zagranicą rośnie, szczególnie na rynku litewskim. Kontrahenci spoza Polski, kierujący się zarówno jakością, jak i ceną, bez trudu odnajdują dziś łódzkiego wytwórcę. Jednak to rodzimy rynek jest stawiany przez zarząd na pierwszym miejscu.

Firma wciąż się rozwija. Poczynione inwestycje i jednoczesny wzrost konkurencyjności zaowocowały zwiększeniem przychodów ze sprzedaży aż o 56%. Moce produkcyjne zakładu nie są jeszcze w pełni wykorzystane, dlatego w planach Ortela jest mowa o zwiększeniu produkcji krajowej.

– Nie boję się inwestycji, bo po to pracuję, aby się rozwijać. Wyrób dziś musi być tak dobry, żeby sam się obronił, a na to trzeba ponieść spore nakłady – podkreśla **Małgorzata Ortel**.

Warto dodać, że wprowadzone technologie są przyjazne środowisku naturalnemu. Dzięki najnowocześniejszym rozwiązaniom zmniejszyła się

ilość poprodukcyjnych odpadów, a także zapotrzebowanie na energię, ciepło czy inne media. Dla przedsiębiorstwa oznacza to także kolejne oszczędności. Tymczasem Ortel dba nie tylko o jakość, ale również o swoich pracowników. Wszystkie zakupione urządzenia posiadają europejski znak jakości CE, są zatem całkowicie bezpieczne dla użytkowników. W hali produkcyjnej zapewniona została stała temperatura powietrza, odpowiednia wentylacja, zredukowano natężenie drgań i hałasu, co znacznie poprawiło komfort pracy i warunki BHP. Pracownicy zostali również odpowiednio przeszkoleni, a łatwość obsługi maszyn daje równe szanse pracy kobietom i mężczyznom.

– Godło EU Standard 2008 jest dla nas ogromnym wyróżnieniem – cieszy się **Małgorzata Ortel**. – Odbieramy je jako docenienie odwagi, a także ciężkiej pracy zarówno zarządu, jak i pracowników, ale przede wszystkim uwiarygodnienie jakości, którą na co dzień potrafimy się wykazać. Będzie silną promocją dla firmy. Umocni jej wizerunek na rynku krajowym i europejskim.

**Irena Marciniak**